

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля
Інститут юриспруденції та міжнародного права

MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
Volodymyr Dahl East Ukrainian National University
Institute of jurisprudence and international law
Luhansk

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВА:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**
ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ №29

**TOPICAL ISSUES OF LAW: THEORY AND PRACTICE
COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS №29**



Луганськ 2014

УДК 340.11(477)

ББК 67.9(4Укр)

А-43

ISSN 2218-5461



Відповідно до постанови Президії ВАК України від 12.06.2002 №1-05/6, рішення Президії ВАК України (протокол №1-05/4 від 14.10.2009 р.), постанови Президії ВАК України від 14 квітня 2010 р. №1-05/3 збірник затверджено як наукове фахове видання, в якому можуть публікуватися результати дисертаційних досліджень на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук. Збірник наукових праць «Актуальні проблеми права: теорія і практика» внесений до Міжнародної наукометричної бази даних «Index Copernicus International» (Польща). Режим електронного доступу до наукометричної бази: <http://journals.indexcopernicus.com/>

Редакційна колегія:

Д.ю.н., проф. Л.І. Лазор (головний редактор); д.ю.н., проф. О.М. Ярошенко (заступник головного редактора); д.ю.н., проф. В.С. Гуславський; д.ю.н., проф. В.Ф. Опришко; д.ю.н., проф. Б.Г. Розовський; д.ю.н., проф. М.І. Іншин; д.ю.н., проф. В.В. Лазор; д.і.н., проф. В.П. Михайлук; д.і.н., проф. І.В. Довжук; д.ю.н., проф. С.М. Прилипко; д.ю.н., проф. А.І. Шебанова (Московская государственная юридическая академия им. О.Е. Кутафина); д.ю.н., проф. Н.М. Хуторян; д.ю.н., проф. І.І. Шамшина; dr. Natalia Murphy (Southern Arkansas University); др. Александар Чирич, професор (Правни факултет, Університет Нишу, Сербія); Proff. Dr. Jean-Jacques Herve, Academician of the French Academy of Agricultural Sciences; Prof. Dr. J nos Nagy, President Centre for Agricultural and Applied Economic Sciences University of Debrecen, Hungary.

Відповідальний за випуск — доктор юридичних наук, професор М.І. Іншин.

Видається відповідно до рішення Вченої ради Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля (протокол № 1 Вченої Ради Східноукраїнського національного університету від 29 серпня 2014 р.).

Збірник зареєстровано Міністерством юстиції України, свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації серія КВ № 15362- 3934Р.

А-43 Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць

№29. — Луганськ, 2014. — 473 с.

Статті друкуються в авторській редакції.

ISBN 978-617-509-313-9

ISSN 2218-5461

УДК 340.11(477)

ББК 67.9(4Укр)

ISBN 978-617-509-313-9

© Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля, 2014

ЗМІСТ

<i>Лазор Л.И.,</i>	
Задачи и функции трудового процессуального права.....	7
<i>Лазор В.В.,</i>	
Правоотношения в каноническом праве.....	18
<i>Шамишина И.И.,</i>	
Випробувальний строк як факультативна умова трудового договору: проблеми правового регулювання.....	28
<i>Барбашова Н. В.,</i>	
Правове регулювання інноваційної діяльності екологічно небезпечних підприємств.....	37
<i>Арсентьєва О.С., Соболєв С.Ю.,</i>	
Колективні договори та угоди як основа соціального партнерства.....	48
<i>Капліна Г.А.</i>	
Інституалізація поняття гідної праці як чинник розвитку трудових правовідносин	58
<i>Зеньков Д.О.</i>	
Сучасні тенденції розвитку представницької функції профспілок.....	67
<i>Капліна Г. А., Гніденко В. І.</i>	
Модель соціального партнерства в Україні: проблеми запозичення зарубіжного досвіду.....	77
<i>Котова Л.В. Бабенко Т. В.</i>	
Застосування примусових заходів виховного характеру до неповнолітніх, які не досягли віку кримінальної відповідальності: проблемні питання.....	87
<i>Лазор І.В.</i>	
Порядок укладення колективного договору: проблеми правового регулювання.....	98
<i>Плахотіна Н.А.,</i>	
Шляхи вдосконалення наказного провадження в Україні.....	107
<i>Скубак Е.О.</i>	
Співвідношення понять «державний службовець», «посадова особа» та «службова особа» в сфері трудових відносин.....	116

<i>Таликін Є. А.</i>	
Судові акти та господарська процесуальна форма: окремі аспекти співвідношення.....	122
<i>Татаренко Г.В.</i>	
Відновне правосуддя: проблеми імплементації в систему кримінального судочинства.....	134
<i>Церковна А.О., Сироваткін С.А.</i>	
Проблеми правового регулювання компенсації моральної шкоди в цивільному праві Україні.....	145
<i>Бандура М. М.</i>	
Сутність і зміст соціального захисту населення в житлово-комунальній сфері України.....	152
<i>Бондарь О. С.</i>	
Звільнення працівника за невідповідність займаній посаді крізь призму інших підстав припинення трудового договору.....	159
<i>Буглак Ю. М.</i>	
Адміністративно-правове регулювання детінізації відносин у підприємницькій діяльності в Україні.....	168
<i>Вапнярчук В. В.</i>	
Сутність категорії «тягар доказування» в кримінальному провадженні України.....	179
<i>Вегера В.М.</i>	
До питання основних чинників диференціації розміру оплати праці.....	192
<i>Волосенко О.А.</i>	
Щодо питання про єдність і диференціацію в правовому регулюванні праці.....	201
<i>Перевозник А.С., Бєлік Т.А., Гордєєва О.І.</i>	
Впровадження зарубіжних методик активного навчання у навчальний процес освітніх закладів I-II рівні акредитації.....	208
<i>Зіноватна І.В.</i>	
Принцип єдності та диференціації правового регулювання пенсійних відносин.....	216
<i>Кармазіна Л. П.</i>	
До проблеми визначення поняття та структура правового статусу відповідача в адміністративному процесі.....	226
<i>Кушнір С. М.,</i>	
Щодо поняття зовнішнього державного контролю в галузі освіти в Україні.....	237

Левченков О.І.

Революція як радикальний політичний регулятор суспільних відносин у державах перехідного типу.....243

Луценко О.Є.

Порушення правил професійної етики як підстава припинення трудових правовідносин із державними службовцями.....250

Моргунов О.А.

Контрольно-наглядові процедури у сфері організаційно-штатної роботи органів внутрішніх справ України.....260

Марченко І.В.

Проблеми забезпечення дисципліни праці в нових умовах господарювання.....270

Матам Ю.І.

До питання визначення кола суб'єктів правозастосованої діяльності, уповноважених на використання засобів подолання прогалин у законодавстві.....277

Матвієнко О.С.

Особливості адаптації трудового законодавства до законодавства Європейського союзу.....285

Михайлук О.В.

Проблема управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.....295

Надьон О.В.

Щодо проблем працевлаштування інвалідів в Україні.....304

Наумова К.І.

Джерела муніципального права: поняття і система.....314

Неплюхіна С.Е.

Оплата праці як основний спосіб забезпечення достатнього рівня життя.....321

Ніколайчук С.В.

Адміністративно-правовий статус національної школи суддів України: поняття та структура.....333

Парненко В.С.

Адміністративно-правовий статус громадян країн Європейського союзу як передумова законодавчого регулювання їх адміністративної відповідальності.....341

Підкопай Д.С.

Внутрішній трудовий розпорядок як складно-організована система.....350

Пономарев О. В.

Особливості юридичної відповідальності посадових та службових осіб податкової міліції України.....361

Порощук П. П.

Предмет контролю за діяльністю апарату суду.....368

Остапенко О.Г.

Функціонування органів самоорганізації населення як дієвого механізму розвитку місцевого самоврядування в Україні.....379

Сандюк Г. О.

Діяльність органів Державної казначейської служби України як основа організаційно-управлінського впливу.....390

Семенова А.В.

Зміст і значення принципу цільового й ефективного використання коштів загальнообов'язкового державного медичного страхування.....397

Серебряк С. В.

Проблеми правового регулювання часу відпочинку працівників прокуратури.....403

Ткачук П.О.

Злочини, що посягають на культурні цінності за кримінальним кодексом України та кримінальним Кодексом китайської народної республіки: система та побудова санкцій.....410

Фадеєв А.В.

Аутсорсінг у банківській діяльності як правовий засіб розвитку підприємництва в Україні.....418

Хачатуров Е. Б.

Правове регулювання інтеграції суднобудівних підприємств.....427

Цимбаліст І. І.

Особливості міжнародно-правового регулювання застосування зброї нелетальної дії правоохороними органами.....438

Чудновець А. А.,

Заснування Європейського банку реконструкції та розвитку.....445

Шапка О.

Становлення інституту охорони праці молоді на рубежі XIX – XX сторіч.....454

Шевченко Л.А.

Роль екологічних стандартів та нормативів в системі заходів забезпечення екологічної безпеки.....464

*Лазор Л.И.,
доктор юридических наук, профессор,
Заслуженный юрист Украины,
директор института юриспруденции
и международного права,
Восточноукраинский национальный
университет имени Владимира Даля,
г. Луганск*

ЗАДАЧИ И ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ПРАВА

Рассмотрены задачи и функции трудового процессуального права. Показана их системообразующая роль в определении самостоятельности трудового процессуального права. Определена сущность функций трудового процессуального права, проведена их классификация. Выделены особенности реализации общеправовых функций в трудовом процессуальном праве. Раскрыто содержание межотраслевых, отраслевых и общесоциальных функций трудового процессуального права.

Ключевые слова: трудовое процессуальное право, задачи, функции, трудовые разногласия.

Правовое обеспечение реализации норм материальных отраслей права предполагает наличие соответствующих процессуально-правовых норм, которые в своей совокупности образуют процессуальные отрасли права. На современном этапе защита трудовых прав и интересов участников общественных отношений по применению наемного труда является важным фактором эффективного экономического развития государства и обеспечения социального мира в обществе. В силу этого проблема формирования трудового процессуального права как самостоятельной отрасли в национальной правовой системе приобретает особенную актуальность.

На целесообразность признания автономности трудового процессуального права обращают внимание в своих научных работах многие ученые, такие как В.М. Андриив, Н. Башмакова, О. Заржицкий, Н.И. Иншин, В.В. Лазор, А.Р. Мацюк, В.М. Оробец, Н.А. Плахотина, Н.П. Стадник, Н.Н. Хоторян, И.И. Шамшина и др. В свою очередь, практическая реализация указанной научной позиции требует соответствующих теоретических обоснований.

Целью данной публикации является анализ задач и функций трудового процессуального права как его характерных признаков, определение сущности функций трудового процессуального права, их классификация, выделение особенностей реализации общеправовых функций в трудовом процессуальном праве, раскрытие содержания межотраслевых и отраслевых функций трудового процессуального права.

Необходимо подчеркнуть, что самостоятельность трудового процессуального права определяется свойственными ему системообразующими признаками. Все нормы, которые регулируют процессуальные правоотношения по разрешению трудовых разногласий, обладают определенной стабильностью содержания и единством своего назначения. Поэтому всем этим нормам, несмотря на особенности их содержания, разную степень детализации и разработки процессуальных институтов, присущи сходные системные свойства.

К числу системообразующих признаков, которые характеризуют сущность отрасли трудового процессуального права, относятся задачи и функции трудового процессуального права.

Задачи трудового процессуального права — это те результаты, на достижение которых направлено действие норм трудового процессуального права.

Принимая во внимание, что по своей сущности трудовое процессуальное право призвано защищать трудовые права и интересы субъектов трудовых и социально-партнерских отношений, можно утверждать, что основными задачами трудового процессуального права являются:

- а) защита прав и законных интересов сторон трудовых разногласий;
- б) справедливое применение материальных норм трудового права;
- в) обеспечение социального мира в обществе.

Функции трудового процессуального права тесно взаимосвязаны с его задачами, поскольку направлены непосредственно на реализацию этих задач.

Т.Н. Радько справедливо утверждает, что при определении функций права необходимо исходить из его социального назначения, которое выступает важнейшим конституирующем элементом, придает им единство, стабильность, целенаправленность [1, с.10].

Социальное назначение трудового процессуального права состоит в регламентации юрисдикционной деятельности государственных и иных уполномоченных органов по разрешению трудовых споров и регулированию трудовых конфликтов.

Другим определяющим элементом понятия «функция права» является направление правового воздействия на общественные отношения. В этой связи функции трудового процессуального права представляют собой единство его социального назначения и основных направлений его воздействия на общественные отношения.

Е.Г Лукьянова обращает внимание на то, что правовое воздействие — это категория, характеризующая пути, формы, способы влияния права на общественные отношения. Это реализация правовых принципов, установленных, запретов, предписаний и норм в общественной жизни, деятельности государства, его органов, общественных объединений и граждан [2, с.87].

Направление воздействия — это наиболее существенный компонент функций трудового процессуального права. Направление воздействия норм трудового процессуального права представляет собой результат правотворческой деятельности, основной задачей которой является удовлетворение потребностей общественного развития.

Таким образом, можно утверждать, что *функции трудового процессуального права* — это основные направления правового воздействия на общественные отношения, обусловленные регулированием юрисдикционной и иной деятельности уполномоченных субъектов, направленной на разрешение трудовых разногласий.

Система функций трудового процессуального права, которая самым непосредственным образом связана с системой права в целом, включает в себя четыре основные группы функций:

- 1) общеправовые — функции, свойственные праву в целом;
- 2) межотраслевые — функции, свойственные двум и более отраслям права;
- 3) отраслевые — функции, свойственные непосредственно трудовому процессуальному праву;
- 4) общесоциальные — функции, отражающие общие направления воздействия трудового процессуального права на развитие и функционирование современного общества.

Общеправовыми функциями, которые присущи всем отраслям права, в том числе и трудовому процессуальному праву, являются:

- регулятивная функция;
- охранительная функция.

Регулятивная функция трудового процессуального права представляет собой направленность правовых норм на установление определённых правил поведения субъектов в рамках осуществления правомерных деяний.

Примером реализации этой функции является установление последовательности действий трудового коллектива в случае несогласия с установленными условиями труда либо условиями коллективного договора (принятие на общем собрании протокола разногласий либо сбор подписей под сформулированными требованиями; направление этого требования работодателю; установление срока, в течение которого работодатель обязан рассмотреть его и дать обоснованный ответ).

Регулятивная функция трудового процессуального права носит сложный, многогранный характер. Наиболее характерными элементами осуществления регулятивной функции трудового процессуального права являются:

- определение посредством процессуально-правовых норм правосубъектности участников процесса;
- закрепление совокупности процессуальных прав и обязанностей сторон трудового разногласия и иных участников процесса;
- определение компетенции уполномоченных органов и полномочий должностных лиц в сфере урегулирования рассматриваемого трудового разногласия;
- закрепление юридических фактов, направленных на возникновение, развитие, изменение и прекращение трудовых процессуальных правоотношений;
- закрепление системы правовых гарантий прав и свобод участников процесса;
- установление конкретной правовой связи между сторонами трудового разногласия, юрисдикционным органом и иными участниками процесса;
- определение оптимального типа правового регулирования (диспозитивного, императивного) применительно к процессу разрешения трудовых разногласий в целом и к отдельным видам трудовых процессуальных правоотношений (с учётом их специфических особенностей);
- установление особых юрисдикционно-процедурных средств, способов, форм осуществления процессуальной деятельности и ведения процесса разрешения трудовых споров и конфликтов.

Два последних элемента осуществления регулятивной функции трудового процессуального права являются наиболее важными: они

позволяют достаточно чётко обозначить специфику трудового процессуального права как отрасли.

Правовое регулирование в трудовом процессуальном праве в большинстве своём носит властный, преимущественно императивный характер. В этом находит своё проявление публично-правовая природа трудового процессуального права.

Как отмечает Е.И. Харитонова, публично-правовая сфера учитывает, прежде всего, публичные, общественные интересы, то есть такие, что с определённой степенью условности могут быть названы «государственными». Здесь выражается воля государства, и с помощью правовых норм происходит согласование индивидуальных интересов с интересами публичными [3, с.16].

Трудовое процессуальное право путём защиты трудовых прав и согласования интересов конкретных участников трудовых и социально-партнёрских отношений направлено на обеспечение социального мира в обществе, то есть отвечает публичным интересам.

Большинство норм трудового процессуального права устанавливают строго обязательную последовательность действий субъектов трудовых процессуальных отношений. Так, работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления; решение юрисдикционного органа о восстановлении на работе незаконно уволенного либо переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению и т.п.

Вместе с тем, в регулировании трудовых процессуальных отношений, которые не связаны с правонарушением, а носят примирительный характер, многие нормы являются диспозитивными, предоставляя субъектам правоотношений свободу выбора (по своему усмотрению определять состав примирительной комиссии, привлекать к рассмотрению коллективного трудового разногласия в примирительной комиссии независимого посредника и т.п.).

Элементами осуществления регулятивной функции трудового процессуального права являются также особые юрисдикционно-процедурные средства и формы осуществления процессуальной деятельности и ведения процесса.

Последовательность совершаемых субъектами трудового процессуального права действий является одной из особенностей

регулятивного воздействия трудового процессуального права на общественные отношения. Такая последовательность действий называется «процессуальная форма».

Процессуальная форма в трудовом процессуальном праве – это последовательность определённых действий субъектов процесса разрешения трудового разногласия, направленных на достижение целей трудового процессуального права.

Структура процессуальной формы трудового процессуального права включает в себя:

1) условия, необходимые для совершения определённых процессуальных действий (так, при обращении работодателя в суд для привлечения работника к полной материальной ответственности необходимыми условиями являются: наличие прямого действительного ущерба, совершение работником виновных противоправных действий, причинно-следственная связь между противоправными действиями работника и нанесённым ущербом, наличие указанных в законе оснований для привлечения к полной материальной ответственности и т.п.);

2) последовательность совершения процессуальных действий (прежде чем объявлять забастовку, работники обязаны: пройти примирительно-третейские стадии трудовых процессуальных отношений; на общем собрании (конференции) трудового коллектива квалифицированным большинством принять решение о проведении забастовки и избрать орган, возглавляющий забастовку; в установленный срок в письменной форме предупредить работодателя о забастовке и т.п.);

3) сроки совершения процессуальных действий (срок обжалования незаконного увольнения – 1 месяц; при пропуске этого срока без уважительных причин суд откажет работнику в принятии иска к рассмотрению);

4) порядок осуществления процессуальной деятельности уполномоченных органов по рассмотрению трудовых разногласий (заседание комиссии по трудовым спорам правомочно, если на нём присутствуют не менее двух третей её состава, трудовое разногласие рассматривается с обязательным присутствием работника-стороны разногласия и т.п.);

5) порядок издания и реализации предусмотренных процессуальных актов (решение комиссии по трудовым спорам принимается простым большинством голосов; при отсутствии добровольного исполнения решения юрисдикционного органа по трудовому спору, возможно его принудительное исполнение посредством деятельности государственной исполнительной службы).

Структура процессуальной формы в трудовом процессуальном праве обусловлена системой специальных принципов. *Принципы процессуальной формы в трудовом процессуальном праве* – это закреплённые в правовых нормах основополагающие идеи, определяющие сущность организации и деятельности компетентных юрисдикционных органов по открытию, осуществлению и прекращению производства по трудовым делам.

Принципами процессуальной формы являются:

а) законность и обоснованность принимаемых решений – решение по делу должно приниматься в соответствии с требованиями закона, на основании фактов, установленных определенным в законе способом;

б) рациональность – необходимо, чтобы порядок разрешения трудовых разногласий обеспечивал достижение задач процесса с наименьшей затратой сил, средств и времени со стороны юрисдикционных органов, должностных лиц, сторон трудового разногласия и иных участников процесса;

в) целесообразность – процессуальная форма должна обеспечивать эффективность процесса разрешения трудовых разногласий;

г) гибкость – данный принцип заключается в возможности использования трудовой процессуальной формы для реализации норм не только трудового права, но и иных отраслей (вынесение решения по трудовому спору о нарушении прав работника в связи с неисполнением норм по охране труда одновременно может выступать основанием для привлечения виновного должностного лица к административной ответственности).

Регулятивная функция трудового процессуального права обусловлена необходимостью регламентации юрисдикционной деятельности органов по разрешению трудовых разногласий. Она выражается в установлении позитивных правил поведения, предоставлении субъективных прав и возложении юридических обязанностей на субъектов трудового процессуального права.

Не менее важной в регулировании трудовых процессуальных отношений выступает следующая общеправовая функция – охранительная.

Как известно из теории права, охранительная функция права – это обусловленное социальным назначением направление правового воздействия, нацеленное на охрану общезначимых, наиболее важных экономических, политических, национальных, личных отношений, вытеснение негативных отношений в обществе [4, с.60]. По мнению О.Ф. Скакун, охранительная функция выражается в следующем: 1) определение запретов на совершение противоправных деяний; 2) установление

юридических санкций за совершение таких деяний; 3) непосредственное применение санкций к лицам, совершившим правонарушение [5, с.246].

Охранительная функция трудового процессуального права осуществляется путем властного воздействия на общественные отношения по разрешению трудовых разногласий в связи с различными отклонениями от их нормального развития. Это воздействие в одних случаях выражается в охране (защите) определенных общественных отношений (трудовых и процессуально-трудовых), в других случаях — в запрещении или ограничении, а также в пресечении и ликвидации противоправных, общественно вредных действий или бездействий.

Рассматриваемая общеправовая функция выражается в трудовом процессуальном праве, прежде всего, в его основном социальном назначении – охране и защите прав и законных интересов субъектов трудового права.

Также охранительная функция трудового процессуального права заключается в защите от ущемления процессуальных прав сторон трудового разногласия, т.е. в обеспечении наиболее полной реализации этих прав. Это достигается, в частности, путём закрепления равенства процессуальных прав и возможностей их реализации для сторон трудового разногласия.

Охранительная функция трудового процессуального права, конкретизирующая общеправовую охранительную функцию, включает в себя несколько охранительных подфункций:

- компенсационную (правовосстановительную);
- превентивную;
- штрафную (карательную).

Каждая из этих подфункций конкретизирует основную охранительную функцию применительно к конкретной системе трудовых процессуальных отношений.

Общеправовые функции, при всей их значимости в правовом регулировании, не могут охватить всего многообразия воздействия трудового процессуального права на общественные отношения. Они развиваются и детализируются в других группах функций трудового процессуального права – межотраслевых и отраслевых функциях.

Межотраслевые и отраслевые функции трудового процессуального права тесно переплетены. В связи с этим они представляют собой единую систему функций, направленных на достижение целей и задач непосредственно трудового процессуального права. В эту систему входят следующие функции:

1. Защитная функция. Она заключается в защите прав сторон трудовых разногласий. Реализация этой функции осуществляется при восстановлении

решением юрисдикционного органа нарушенных прав сторон трудовых или социально-партнёрских отношений.

2. *Примирительная функция.* Данная функция находит своё выражение в нормах, регулирующих преодоление трудовых разногласий, связанных с установлением новых либо изменением существующих условий труда, т.е. с несовпадением интересов сторон трудовых или социально-партнёрских отношений. Также эта функция отражается в нормах, регулирующих порядок заключения мирового соглашения в рамках судебного трудового процессуального производства.

3. *Социальная функция.* Эта функция заключается в особом обеспечении процессуальных прав работника как объективно более слабой стороны в трудовых процессуальных отношениях (освобождение работника от уплаты государственной пошлины при подаче искового заявления в суд).

4. *Превентивная функция.* Она выражается в том, что установленная процедура рассмотрения трудовых разногласий и нормативно закреплённая обязательность принимаемых юрисдикционным органом решений (в том числе по поводу привлечения виновных в правонарушении лиц к ответственности) преследуют цель предотвращения трудовых правонарушений в дальнейшем. Эта функция проявляется также в направленности трудовых процессуальных отношений на урегулирование конфликтов интересов путём непосредственных переговоров между сторонами.

Рассмотренные функции трудового процессуального права относятся к группе так называемых *собственно юридических функций*. Вместе с тем статус трудового процессуального права в обществе характеризуется в двух тесно связанных сферах:

1) в собственно юридической сфере, в рамках которой трудовое процессуальное право реализуется через специальную, присущую только ему систему правовых средств;

2) в общесоциальной сфере, в которой трудовое процессуальное право рассматривается как явление культуры, оказывающее широкое неформальное влияние на весь комплекс общественных отношений.

Поэтому наряду с собственно-юридическими функциями вектор воздействия трудового процессуального права на общественные отношения определяется также общесоциальными функциями. К *общесоциальным функциям* трудового процессуального права относятся:

1. *Гуманистическая функция.* В обществе, в котором человек, его права и свободы объявляются высшей ценностью, трудовое процессуальное право

выступает гарантией защиты трудовых прав, свобод и законных интересов как одной из важнейших составляющих правового статуса личности. Трудовое процессуальное право является одним из носителей важнейших демократических, гуманистических начал правовой системы.

2. *Информационная функция.* Она заключается в публичном обнародовании правовых норм, регулирующих трудовые процессуальные отношения, свободном доступе общественности к судебным решениям по трудовым делам (решения Верховного Суда Украины публикуются в специальных изданиях, хранятся в свободном доступе на официальном правительственном интернет-сайте). Также реализация этой функции во многом достигается благодаря гласности процесса разрешения трудовых разногласий.

3. *Воспитательная функция.* Объектом воспитательной функции является сознание людей. Эта функция тесно взаимосвязана с информационной функцией. Благодаря распространению соответствующих информативных сведений в сознании людей формируется система оценочных понятий о мерах допустимого и недопустимого в сфере реализации норм трудового и трудового процессуального права. Воспитательная функция выражается также в установлении определённых санкций за несоблюдение требований к поведению в трудовых процессуальных отношениях.

4. *Функция социального контроля.* Применяя нормы трудового и трудового процессуального права, уполномоченные органы реализуют функцию социального контроля, обеспечивая необходимую степень единообразного поведения граждан в соответствии с правовыми предписаниями. Трудовое процессуальное право направлено на защиту как индивидуальных, так и коллективных трудовых прав. Тем самым трудовое процессуальное право способствует сглаживанию противоречий между работниками и работодателями в современных условиях рыночных отношений и позволяет обеспечить социальный мир в обществе.

Функции трудового процессуального права обеспечивают реализацию задач данной отрасли. При этом система функций трудового процессуального права не является неизменной статической доминантой. Динамика развития общественных отношений оказывает непосредственное воздействие на вектор направленности трудового процессуального права, который выражается в системе его функций.

На основании проведенного исследования можно сделать вывод, что специфика задач трудового процессуального права, особенности реализации общеправовых функций в трудовом процессуальном праве, а также

специфическое содержание межотраслевых и отраслевых функций являются важными системообразующими признаками, которые характеризуют автономность трудового процессуального права и выступают теоретическим базисом признания его в качестве самостоятельно отрасли в отечественной правовой системе.

Література:

1. Радъко Т.Н. Теоретические и методологические проблемы функций социалистического права: Автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук / Т.Н. Радъко. – М., 1978. – 43 с.
2. Лукьянова Е.Г. Теория процессуального права / Е.Г. Лукьянова . — М.: Издательство НОРМА, 2003. — 240 с.
- 3.Хозяйственное процессуальное право Украины: Учебник / под ред. д.ю.н., проф. Е.И. Харитоновой. – Х.: Одиссей, 2007. – 440 с.
- 4.Общая теория государства и права. Академический курс в двух томах. Том 2 / под ред. проф. М.Н.Марченко. – М.: Издательство «Зерцало», 1998. – С.60.
- 5.Скаун О.Ф. Теория государства и права: Учебник / О.Ф. Скаун . – Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.

Лазор Л.І. Завдання і функції трудового процесуального права. – Стаття.

Розглянуто завдання і функції трудового процесуального права. Показана їх системоутворююча роль у визначені самостійності трудового процесуального права. Визначено сутність функцій трудового процесуального права, проведена їх класифікація. Виділено особливості реалізації загальноправових функцій у трудовому процесуальному праві. Розкрито зміст міжгалузевих, галузевих і загальносоціальних функцій трудового процесуального права.

Ключові слова: трудове процесуальне право, завдання, функції, трудові розбіжності.

Lazor L.I. Tasks and functions of the labour procedural law. – Article.

The tasks and functions of labour procedural law are considered. Their generator role in determining labour procedural law's independence is shown. The essence of the labour procedural law's functions is defined, their classification is performed. The particularities of the common law functions' realization in the

labour procedure law are performed. Contents of cross-branch, branch and general social functions of the labour procedure law are discovered.

Keywords: labour procedural law, tasks, functions, labour disagreements.

УДК 137.26

*Лазор В.В.,
доктор юридических наук, профессор
кафедры правоведения,
Восточноукраинского национального
университета имени Владимира Даля,
м. Луганск*

ПРАВООТНОШЕНИЯ В КАНОНИЧЕСКОМ ПРАВЕ

Проведен анализ современных научных позиций относительно роли и значения канонического права в современном мире. Исследованы понятие, сущность и состав правоотношений в каноническом праве. Указаны основания классификации правоотношений в системе канонического права. Исследовано содержание правоотношений каждого вида. Показаны особенности реализации канонически-правовых отношений.

Ключевые слова: каноническое право, непосредственные правоотношения, воля человека, опосредованные правоотношения, внешние правоотношения церкви.

Одно из фундаментальных прав человека в современном мире – это право на формирование собственного мировоззрения. Государство должно обеспечить реализацию данного права путем преподавания в учебных заведениях различных теорий и наук, в том числе учебных дисциплин религиозного характера. Каноническое право на протяжении многих веков занимало важное место в системе юридического образования. Возобновление в настоящее время в ряде высших юридических учебных заведениях изучения канонического права является позитивной чертой развития современного юридического образования.

Вопросы канонического права привлекают внимание ученых правоведов, таких как: Т.Г. Горбаченко, Л.И. Лазор, В.И. Лубский, М.В. Лубская, О.Л. Львова, С. Сливка, И.И. Шамшина, А.И. Яковенко и др. Вместе с тем, отечественная правовая наука в настоящее время не уделяет достаточного внимания исследованию основополагающих аспектов

канонического права, перспектив становления и развития данной дисциплины в системе подготовки юридических кадров, рассмотрению специфических особенностей категориального аппарата канонического права.

Целью данной статьи является анализ современных научных позиций относительно роли и значения канонического права в современном мире; исследование понятия и состава правоотношений в каноническом праве, анализ их содержания; выделение оснований классификаций правоотношений в каноническом праве, рассмотрение особенностей их реализации.

Развитие законодательства современного цивилизованного социального государства должно базироваться на законах естественного права. При этом, как справедливо отмечает О.Л. Львова: «Естественные законы достаточно многогранны. Законодательные тексты касаются всех проявлений человеческой жизнедеятельности. Божьи Законы предоставляют возможность формулировать человеческие юридические предписания, создавать необходимые светские учреждения и т.п.» [1, с.160].

Полностью разделяя вышеуказанную позицию, следует отметить, что Божественные Законы, составляющие базовую основу канонического права, пропитаны духом высокой моральности, несут в себе сущность высших проявлений нравственности и справедливости. В силу этого развитие современного цивилизованного законодательства не должно игнорировать указанные Законы.

С.Сливка обосновано подчеркивает, что Десять Заповедей Божьих – это сведение всех Законов. В соответствии с ними человек должен формировать нормы поведения, правовые нормы, т.е. нормы позитивного права [2, с.51].

Ряд авторов, таких как В.И. Лубский, Т.Г. Горбаченко и др. отмечают, что каноническое право оказало глубокое влияние на историю развития государства и права нашей страны и ряда стран Запада и Востока. Изучение канонического права на современном этапе, подчеркивают названные авторы, это обращение к духовным ценностям права, религии. Это обусловлено потребностью разработки новой парадигмы объяснения сущности человека, его места и роли в обществе, мотивов поведения человека в современном мире, где одним из весомых факторов выступает религиозный фактор [3, с.7].

В силу сказанного, исследование основополагающих категорий канонического права в настоящее время приобретает особую актуальность.

Правоотношения выступают важным элементом механизма правового регулирования и в зависимости от их отраслевой принадлежности отличаются определенными специфическими особенностями.

Правоотношения, отмечает И.И. Шамшина, являются составной частью общественных отношений, которые в свою очередь выступают необходимым элементом существования и развития человеческого общества [4, с.15]. Правоотношения – это такие отношения между субъектами, которые урегулированы нормами права.

Можно констатировать, что правоотношения в каноническом праве – это правовая связь между субъектами канонического права, основанная как на нормах внутреннего церковного права (в том числе – догматах веры), так и на нормах внешнего церковного права.

Правоотношения в каноническом праве имеют свои специфические особенности, обусловленные спецификой правового регулирования. Исходя из содержания и субъектного состава этих правоотношений, выделяют три вида правоотношений в каноническом праве. Это:

1) прежде всего, *непосредственные* правоотношения между Богом и человеком – качество этих правоотношений зависит от того, верит человек в Бога или в Его отсутствие, а также верит человек в Бога православно или по-иному, или языческим образом; данные правоотношения базируются на доктринально-правовых предписаниях;

2) *опосредственные* правоотношения человека с Богом – через Его церковь, а также через государство и иные религиозные и нерелигиозные организации; эти правоотношения базируются в большинстве своем на нормах внутреннего права церкви;

3) правоотношения между православной церковью и государством, иными религиозными и нерелигиозными общественными организациями – *внешние правоотношения церкви* – эти правоотношения в значительной степени урегулированы нормами внешнего канонического права.

Непосредственные правоотношения между Богом и человеком, занимают особое место в системе правоотношений канонического права. Основанием возникновения любого правоотношения, как известно из теории права, является наличие определенного юридического факта (или фактического состава). Главным, основополагающим юридическим фактом, необходимым для возникновения непосредственного правоотношения между Богом и человеком является воля этого человека.

Свободная воля, причем воля активная, деятельная, является важнейшей правовой категорией в Божественном Промысле спасения человечества и, соответственно, в каноническом праве. Не против воли Сына Отец посыпает

Его на искупление человечества, а по желанию Сына. Не против воли Святой Дух нисходит на церковь, а по желанию Святого Духа. Сын воплощается от Отца через Святого Духа по Своему желанию. Святой Дух нисходит на верующих от Отца через Сына по Своему желанию. Поэтому и стать участником непосредственных правоотношений между Богом и человеком, вступить в Божественное общение человек может только по своему желанию, при наличии своей свободной воли.

Исходя из концепции канонического права, спасение людей – это дело обоюдное: Бога и самих людей. Для спасения человечества Бог сделал все, что требовалось – искупил человечество, и продолжает делать – призывает людей к Себе. От человека же зависит: уверовать в Бога, покаяться, оставить грехи и злые дела, соблюдать заповеди Божьи и творить добрые дела, произносить добрые слова, иметь добрые мысли и чувства и т.п.

Три постепенных вида богообщения проходит человек:

а) мысленное обращение к Богу: голос совести является гласом Божиим в душе человека, и сама душа человеческая по своему существу – христианка, поэтому человеку свойственно порой неосознанно, исходя из естества человеческой природы, стремиться к Богу, мысленно призывая Его;

б) действительное общение с Богом, но скрытое от самого человека и других людей – это молитвенное общение человека с Богом, когда эта молитва частная (вне церкви) и человек, молясь, еще не ощущает своего единения с Богом;

в) действительное, таинственное и явное, со знамениями, общение человека с Богом – это молитвенное общение с Богом, как в частной молитве, так и в церковной, когда движениями своей души человек в состоянии ощущать Божественную благость, умиротворение, надежду на промысел Божий и стремление к единению с Богом.

Через молитвенное общение человек вступает в таинственное действительное общение с Богом и только изредка Бог делает несколько (отчасти) явным это общение – и тогда человек вдруг явно ощущает присутствие Бога, хотя бы это длилось всего лишь мгновение. После же длительного же молитвенного общения и борьбы человека с грехами своими происходит еще здесь на земле великое чудо – человек начинает явно общаться с Богом, получая знамения от Него, иногда и через молитву.

С позиций канонического права сотворенные существа все (а к ним относится и человек) – являются тьмой. Только несотворенный Бог по Своей природе есть Свет. Ангелы и люди подобны зеркалам, с одной стороны – темные, с другой – зеркальные. И если зеркало чисто, то оно способно

отражать Свет Божий, когда направлено лицом к Богу. А для этого необходимо, чтобы личность человеческая вступила в правоотношения с Богом, присоединившись к свету Божественному. Также ангелы и люди подобны фосфору, способному в некоторой степени накапливать, хранить свет, отчасти уподобляясь тем самым Богу.

Как свидетельствует Божественная история мироздания, тот высший ангел, который затем пал, находился ближе всех к Богу и поэтому более остальных отражал Свет Божий, поэтому и назван был денницеей. Но он возгордился, отвернулся от Бога и стал темным духом.

Отсюда можно сделать канонически-правовой вывод – во власти человеческой воли и вступить в непосредственные правоотношения с Богом, и свободно распорядится теми Божественными дарами, которые в результате такого правоотношения человек получает. Само по себе наличие духовных знаний не спасает человека, а только указывает ему путь к спасению, а вступить на этот путь или нет – это выбор самого человека. Догматически-правовые нормы канонического права дают возможность человеку сделать правильный выбор, укрепляя веру его.

Вера – это духовная наука, она имеет свой самостоятельный предмет – познание Бога. Поэтому объективно вера не может противопоставляться всем остальным естественным наукам. Более того, вера в познании сотворенного мира, его строения, структуры должна опираться на данные наук и сами естественные науки должны искать опору в Священном Писании. Также необходимо сознавать, что когда человек занят умственным трудом, то Божественный Дух Премудрости сочувствует человеку и кратко подсказывает ему правильные мысли.

С позиций канонического права, признать и познать Бога мешает только ум, обуянный гордыней, ставящий свое разумение выше дарованной миру Премудрости Божьей. Во власти человека бороться с грехами своими, в том числе и с гордыней ума своего. Во власти человека укрепить веру свою и приблизиться к Богу. Для этого человеку следует (и он имеет такую возможность) вступать в непосредственные правоотношения с Богом, молитвенно взывая к нему: «Господи, сотворивший видимый и невидимый миры и все, что в них находится, укрепи веру мою».

Сам Спаситель во время земной жизни Своей преподал правило молитвенного обращения к Богу, которое каждый может сделать правилом своей жизни, читая молитву эту поутру и вечером, а также при любых жизненных трудностях и сложных обстоятельствах. Вот молитва эта, именуемая «Молитвой Господней» (ибо была преподана в учении Самим Иисусом Христом): «Отче наш, Иже еси на небесех! Да святится имя Твое,

да придет Царствие Твое, да будет воля Твоя, яко на небеси и на земли. Хлеб наш насущный даждь нам днес; и остави нам долги наша, яко же и мы оставляем должником нашим; и не введи нас во искушение. Но избави нас от лукавого» [5, с.19].

Перед началом каждого дела человек также может призвать Бога мысленно: «Господи, благослови!», а по окончании же дела поблагодарить Бога: «Слава Тебе, Господи!». Таким образом, у каждого есть возможность ежедневно (и не единожды в день) вступать по воле своей и желанию своему в непосредственные правоотношения с Богом.

Согласно христианской доктрине, Бог создал людей для того, чтобы поделиться Своей славой и поэтому человек может быть с Богом только прославляя Его, взывая к Нему, вступая в непосредственные правоотношения с Ним. Кому гордость мешает это делать, кто желает прославлять себя, а не Бога, тот сам лишает себя величайшего счастья соучастия в Славе Божьей. Весь мир, как результат промыслительной деятельности Творца, самим своим существованием, фактом своего бытия безгласно прославляет Творца. И если человек не присоединяется к этой хвалебной песне – то это результат выбора человека, его осознанный отказ от вступления в непосредственные правоотношения с Богом, отказ от воссоединения с Богом.

Бог, сотворив людей, как Он свободными, тем самым Себя ограничил по отношению к людям. Господь призывает человека к Себе, призывает творить волю Его, волю святых ангелов, во всем согласных с волей Божьей; но в то же время демоны призывают человека противиться воле Божьей. Человек же сам решает, куда свою волю направить, и потому человек ответственен за все свои решения. Если человек при жизни соединился со Христом, то умирая человек приобретает во Христе спасение, а если нет – то навсегда осуждается.

Согласно церковно-правовым доктринальным догматам, Бог есть Искупитель людей, Спаситель, Жертва и Судия; Матерь Божья – Спасительница людей, как Заступница и Ходатаица (Просительница), Адвокат и Защитница.

Христианские святые – молитвенники о людях. Ангелы являются и святыми помощниками человека, и исполнителями повелений Божьих и суда Божьего. Взывая с молитвою к ним, человек также вступает непосредственные правоотношения с Богом, так как молитвы Пресвятой Богородице, христианским святым, ангелам, влекут за собою непосредственные правоотношения и ними, божественные по своей природе, и эти правоотношения могут опосредовать правоотношения человека с Богом.

Другими словами, человек вступает в правоотношения с Богом посредством святых представителей и такие правоотношения можно (и должно) рассматривать как разновидность непосредственных правоотношений человека с Богом.

Православные христиане почитают Божью Матерь как Заступницу людей и почитают святых угодников, как молитвенников за людей. И поэтому, по христианскому учению, можно с молитвою взывать к Божьей Матери и святым, вступая в непосредственные правоотношения с Богом посредством их святого представительства (предстательства). Но Божественное почитание воздается только Предвечному Богу; а Крест, иконы, мощи, храмы, святые предметы почитаются только как святыни.

Человек в своей земной жизни имеет беспрепятственную возможность вступать в непосредственные правоотношения с Богом. После смерти такая возможность значительно ограничиваться – она зависит от того, что будет предопределено местом пребывания его души – рай или ад.

В соответствие с христианской канонической доктриной после смерти души умерших только отчасти получают награду или наказание, и их место пребывания является временным, а после всеобщего Воскресения в телах на Страшном Суде – все души возымеют полноту награды или наказания.

Участь души человеческой после смерти зависит от качества непосредственных правоотношений человека с Богом в жизни земной.

Согласно христианскому учению, после смерти душа проходит мытарства, демонские заставы, где эта душа испытывается и если она какой нераскаянnyй грех имела – задерживается в месте мучения, соответствующего грехам. И на этом частном суде (мытарствах) ангелы Божьи являются адвокатами и приставами душ, демоны – обвинителями, и Бог осуществляет правосудие через ангелов Своих. Грехи заглаживаются покаянием, принесенным в земной жизни, а грехи, которые были забыты – те грехи заглаживаются делами милосердия, совершенными при жизни по милости Божьей.

Молитвы живых за умершего (поминание), а также молитвы тех умерших, которые находятся в раю, могут значительно помочь новопреставленной душе преодолеть мытарства. И даже после частного посмертного суда душа может быть вымолена православной церковью. Но и здесь определяющее значение имеет желание (воля) живых родственников и знакомых умершего вступить в непосредственные правоотношения с Богом, молясь за упокоение души того, кто умер.

Особо поминаются души усопших молитвами в 3-й, 9-й и 40-й день, так как в 3-й день Господь Воскрес и первый раз явился людям, в 9-й день

Господь явился во второй раз, а в 40-й день явился последний раз и Вознесся. Поэтому православные добрые души в эти дни приводятся на встречу и поклонение Богу.

Определяющее значение во взаимоотношениях Бога и человека имеет Божественный нравственно-правовой закон справедливости о наказании зла и вознаграждении добра: воля Божья действует к человеку в соответствии с волей человека. Если человек послужен Богу, стремится к общению с Ним – то Бог в равной степени содействует добруму действию человека, наделяя его блаженством Своим (подает благодать). Если же человек противится Богу, отвергает Его – то Бог в равной степени противодействует, определяет человеку мучений настолько, насколько человек сам удалился от Бога – источника блаженства (счастья, наслаждения). Приближаясь к Богу своей добной волей, смирением, человек избегает мучений и прибавляет себе блаженства; удаляясь от Бога гордостью, человек теряет блаженство и прибавляет себе страдания.

Наказание от Бога – это не зло, это добро, которое является противодействием злу; по сути, это наказание является добром справедливости. Наказание человека двойное: во-первых, – нравственное, духовное – удаление Богом от Себя в той степени, в которой человек сам удалился от Бога, и, во-вторых, телесное. Виновниками зла и своего наказания являются демоны и люди.

Бог как извечный Разум есть и извечная Память и жизненная цель человека, чтобы Бог его не отверг, но вечно помнил. А для этого человек должен вступать по свободной воле своей в непосредственные правоотношения с Богом. И каноническое право предоставляет человеку неограниченную возможность вступать в такие правоотношения. Человек, молитвенно взывая, может вступать в непосредственные правоотношения с Богом самостоятельно или при посредничестве Пресвятой Богородицы, святых угодников, ангелов. Но только от воли самого человека зависит качество этих правоотношений.

Опосредованные правоотношения человека с Богом возникают через церковь, а также через государство и иные религиозные и нерелигиозные организации.

Доминирующее значение в данном виде правоотношений имеют опосредованные правоотношения человека с Богом посредством Его Божественного учреждения – святой церкви, которая и была создана Иисусом Христом, чтобы реализовать Божественный Промысел о спасении

человечества и воссоединении людей с Богом. Регулируются эти правоотношения нормами внутреннего церковного права.

Право религиозного учения, право религиозного освящения (включающее в себя формы публичного богочитания, богослужебные места, церковные таинства), право религиозного управления – та канонически-правовая основа, на которой базируется данный вид правоотношений.

Внешние правоотношения церкви (правоотношения и между православной церковью и государством, иными религиозными и нерелигиозными общественными организациями) в большинстве своем регулируются нормами внешнего канонического права, источником которого выступает государственная власть. Однако при этом не могут быть игнорированы и определенные нормы внутреннего канонического права, составляющее имущество и внешнее право церкви.

Церковь, как самостоятельная общественная организация, имеющая статус юридического лица, может быть участником самых различных правоотношений, возникающих в государстве, которые по содержанию своему не противоречат нормам божественного права и непреходящим догматам веры. Церковь вступает в эти правоотношения как самостоятельный, независимый субъект, имеющий свою консолидированную волю, направленную на достижение целей и задач церковной жизнедеятельности.

Учитывая разнообразие, многогранность этих правоотношений и их непосредственную связь с нормами внутреннего церковного права, можно выделить несколько подгрупп внешних правоотношений церкви, исходя из целевой направленности. Важнейшими подгруппами в системе будут: 1) правоотношения в сфере имущественного права церкви; 2) правоотношения в сфере взаимоотношений церкви и государства; 3) правоотношения, направленные на решения современных проблем православной церкви.

На основании вышеизложенного, можно сделать следующий вывод. Рассмотренные три вида правоотношений в системе правоотношений канонического права являются взаимообусловленными и тесно связанными между собой. Главной целью этих правоотношений является достижение спасения человека и воссоединение его с Богом. Центральное место в этой системе занимают непосредственные правоотношения Бога с человеком. Опосредованные правоотношения человека и Богом и внешние правоотношения церкви имеют самостоятельное содержание, непреходящее значение, многогранность, широкое развитие и закладывают церковноправовые основы спасения человека. Эти правоотношения являются

доминирующими в определении путей спасения, но при этом они одновременно выполняют своеобразные служебные функции по отношению к непосредственным правоотношениям Бога с человеком, поскольку содействовать делу спасения человека невозможно без самого человека.

Развитие правовой системы современного цивилизованного государства должно принимать во внимание сущность правоотношений в каноническом праве и обеспечивать возможность их беспрепятственной реализации, что будет содействовать развитию идеалов добра и гуманизма в современном обществе.

Література:

1. Львова О.Л. Вплив християнських мислителів на розвиток природно-правової ідеї та її відображення в Конституції України /О.Л. Львова // Правова держава. Щорічник наукових праць. Випуск 22. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2011. – С.156-164.
2. Сливка С. Природне та надприродне право: У 3-х частинах. – Ч.1: Природне право: історико-філософський погляд. – К.: Атіка, 2005.
3. Лубський В.І., Горбаченко Т.Г., Лубська М.В., Яковенко А.І. Канонічне право: підручник /За ред..В.І. Лубського. – К.: «Центр учебової літератури», 2012. – 572 с.
4. Шамшина І.І. Механізм регулювання відносин із застосуванням найманої праці: суб'єктно-правовий аспект: дис.... докт.юрид.наук: 12.00.05 /І.І. Шамшина. – Луганськ, 2011. – 438 с.
5. Святое Евангелие от Матфея: В кн. Новый Завет Господа нашего Иисуса Христа: Репринтное издание. – Санкт-Петербург: Синоидальная типография, 1892. – С.3-111.

Лазор В.В. Правовідносини в канонічному праві. – Стаття.

Проведено аналіз сучасних наукових позицій щодо ролі і значення канонічного права в сучасному світі. Досліджено поняття, сутність і склад правовідносин у канонічному праві. Зазначені підстави класифікації правовідносин у системі канонічного права. Досліджено зміст правовідносин кожного виду. Показано особливості реалізації канонічно-правових відносин.

Ключові слова: канонічне право, безпосередні правовідносини, воля людини, опосередковані правовідносини, зовнішні правовідносини церкви.

Lazor V.V. Relations in canon law. – Article.

The analysis of modern scientific positions on the role and importance of canon law in the modern world is held. The concept, the essence and the structure of relationships in canon law are investigated. Legal bases of relationships' classification in the system of canon law are noted.

Legal content of each species is studied. Features of realization canonically legal relations are shown.

Keywords: canon law, the direct relationship, man's will, indirect relationship, external church relationship.

УДК 349.22

*Шамшина І.І.,
доктор юридичних наук,
професор кафедри правознавства
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля,
м. Луганськ*

**ВИПРОБУВАЛЬНИЙ СТРОК ЯК ФАКУЛЬТАТИВНА УМОВА
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ**

Визначено місце і значення факультативних умов у змісті трудового договору. Досліджена сутність і роль випробувального строку як факультативної умови трудового договору. Проведено аналіз наукових позицій щодо правового регулювання випробування у змісті трудового договору. Обґрунтовано пропозиції з вдосконалення правового регулювання факультативних умов трудового договору за вітчизняним законодавством.

Ключові слова: факультативні умови трудового договору, випробувальний строк, укладення трудового договору, договірне регулювання трудових відносин.

Факультативні умови трудового договору набувають особливого значення на етапі ринкових відносин. Ці умови дозволяють конкретизувати зміст трудового правовідношення в залежності від прагнень та інтересів роботодавця і працівника. Водночас, затребуваність факультативних умов трудового договору обумовлює необхідність їх належного правового

врегулювання з тим, щоб виключити зловживання такими умовами на стадії укладення трудового договору.

Питанням правового регулювання змісту трудового договору, в тому числі факультативних умов трудового договору, приділяли увагу багато вчених, таких як: М.Г. Александров, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Н.О. Мельничук, Н.А. Плахотіна, С.М. Прилипко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші. Але багато питань щодо факультативних умов трудового договору взагалі та випробувального строку, зокрема, у теперішній час все ще є дискусійними.

Метою цієї статті є визначення місця і значення у змісті трудового договору його факультативних умов, дослідження сутності випробувального строку як факультативної умови трудового договору, аналіз наукових позицій щодо випробування у змісті трудового договору та наслідків недосягнення сторонами згоди щодо встановлення випробувального строку, обґрунтування пропозицій з вдосконалення правового регулювання випробування за вітчизняним законодавством.

Виходячи із сучасної концепції трудового договору, поряд із істотними умовами трудового договору (без яких трудовий договір не може існувати), роботодавець та працівник можуть передбачити у трудовому договорі і факультативні (додаткові) умови, які відповідають прагненням сторін та особливостям застосування найманої праці конкретної особи. Слід підкреслити, що трудовий договір може існувати і без факультативних умов. Разом з тим, зараз значення факультативних умов трудового договору актуалізується, на що звертають увагу багато вчених. Так, В.В. Лазор обґрунтовано відзначає, що на етапі ринкової економіки трудовий договір виступає індивідуальним регулятором трудових відносин і тому не тільки істотні умови трудового договору, але й додаткові (факультативні) умови характеризують індивідуальні особливості працівника і/або роботодавця як сторони трудового договору. І наявність таких умов може робити привабливим або бажаним застосування найманої праці саме цього працівника у саме цього конкретного роботодавця [1, с.56]. Н.А. Плахотіна наполягає на тому, що правове регулювання найманої праці в умовах активної побудови ринкової економіки має свою специфіку, що має знайти своє відбиття у правових нормах [2, с.124].

У сучасній науковій літературі обґрунтовано доводиться, основні суб'єкти трудового права, тобто роботодавець і працівник, повинні мати право визначати зміст трудового договору за спільним узгодженням [3, с.297]

Н.О. Мельник наголошує на тому, що метою договірного регламентування трудових відносин виступає збалансування інтересів працівників і роботодавців, що має бути визнано ще й засадою правового регулювання трудових відносин загалом для держави й законодавця, зокрема [4, с.172-173]. Важливо підкреслити, що факультативні умови трудового договору, якщо вони обумовлені у його змісті, також є обов'язковими для виконання сторонами.

Отже, можна бачити, що, з одного боку, факультативні умови є важливою складовою у змісті трудового договору. З іншого боку, правове регулювання цих умов має забезпечувати захист працівника від нав'язування факультативних умов трудового договору з боку роботодавця. Як справедливо зазначає С.Я. Вавженчук, сучасне трактування права людини на працю включає як необмінну складову те, щоб працювати тільки за наявності вільного погодження на працю, тобто праця не повинна бути примусовою [5, с.60-61]

Найбільш розповсюдженою додатковою умовою трудового договору на сучасному етапі виступає умова про випробування. Це обумовлено наявністю активного ринку праці і, відповідно, певної конкурентності претендентів на вільну вакансію. Слід визнати, що в умовах ринкових відносин роботодавцю має бути законом надано право віддавати перевагу тому претенденту, хто виявиться найбільш корисним для виробництва. Як відзначається у чинному трудовому законодавстві, з метою перевірки відповідності працівника роботі, на яку він приймається, при укладенні трудового договору може бути встановлене випробування. Відповідно до ч. 1 ст. 26 КЗпП України така умова може бути включена до договору, якщо це обумовлено угодою сторін [6]. Із змісту цієї правової норми прямо випливає, що умова про випробування є реалізацією договірних зasad регулювання застосування найманої праці.

Випробувальний строк має зараз чимале значення і для самого працівника і для роботодавця – для створення якісного кадрового потенціалу на підприємстві і забезпечення конкурентоспроможності цього підприємства, для закріплення професійного авторитету працівника тощо. Адже, робоча сила – це також фактор виробництва, значення якого в умовах ринку актуалізується.

На думку Н.О. Мельничук, «...необхідно розмежовувати поняття умови щодо випробування як додаткової умови змісту трудового договору, що передбачає випробування, та випробування при прийнятті на роботу як обумовленого певним строком процесу взаємодії працівника і роботодавця з

метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається» [7, с.15].

Але ж необхідно звернути увагу на те, що для того, щоб випробування стало «процесом взаємодії працівника і роботодавця», спочатку умова про випробування має бути належним чином закріплена у змісті трудового договору. І правове регулювання порядку встановлення умови про випробування в трудовому договорі зараз потребує вдосконалення з метою усунення правової невизначеності, удосконалення сучасної правозастосовної практики та належного захисту прав громадян на працю.

Виходячи з теорії трудового права, наголошує Т.В. Парпан, умова про випробування належить до так званих додаткових (факультативних) умов, або, за іншою класифікацією, до істотних-ініціативних умов трудового договору [8, с.7]. Слід погодитися, що умова про випробування є ініціативною, адже будь-яка сторона (найчастіше такою стороною виступає роботодавець) має бути зацікавлена в наявності вказаної умови. Але важко погодитися з тим, що умова про випробування може якимсь чином виступати «істотною». Треба наголосити на тому, що трудовий договір цілком може існувати і без умови про випробування працівника. Таким чином, визнавати умову про випробування «істотно-ініціативною» є і недоречним, і нелогічним.

Законодавство має чітко визначити, що випробувальний строк є саме факультативною умовою трудового договору і не може розглядатися як його істотна умова. Професійні якості працівника можуть доводитися наявністю певних документів, співбесідою з роботодавцем тощо. Як відзначають у науковій літературі до основних прав роботодавця має бути віднесено «право на професійний добір працівників, у тому числі шляхом тестування» [3, с.297]. Отже, випробувальний строк не є єдиним засобом перевірки професійних якостей працівника і тому може розглядатися тільки як додаткова (факультативна) умова трудового договору.

На сучасному етапі існують неоднозначні наукові погляди щодо того, чи може трудовий договір бути укладеним за наявності відмови працівника пройти випробування. Так, наприклад, Н.Б. Болотіна стверджує: «...якщо працівник відмовляється від випробування, трудовий договір не може вважатись укладеним» [9, с.277]. Вказану позицію підтримують й інші вчені. Так, наприклад, А.М. Прудинський зазначав, що «...вказівка в законодавстві на встановлення випробувального строку за угодою сторін може створити ілюзорне уявлення про те, що відсутність згоди з боку працівника робить неможливою відмову його прийняття на роботу. Тому в кодексі повинно

бути вказано, що якщо працівник, який претендує на роботу, не погодиться з умовою про попереднє випробування, роботодавець має право відмовити в укладенні трудового договору (контракту)» [10, с.59].

Вважаю, що з наведеною позицією важко погодитися, оскільки при такому підході умова про випробування набуває обов'язкового характеру. Адже роботодавець, наполягаючи на випробуванні, по суті, буде нав'язувати працівнику цю умову трудового договору, а працівник буде вимушений погоджуватися на нестабільні трудові відносини під загрозою неможливості працевлаштування.

Загроза відмови в укладенні трудового договору при наявності у державі безробіття і конкуренції на ринку праці – це реальне порушення принципу свободи праці. Адже, при такому підході наявними є ознаки примусової праці. Визнання за роботодавцем права відмовляти працівнику в укладення трудового договору внаслідок незгоди працівника з факультативною умовою трудового договору є реальною перешкодою для реалізації працівником свого природного права на працю, що слід визнати цілком неприпустимим.

Водночас, у науковій літературі існують й інші точки зору на наслідки відмові працівника від встановлення умови про випробування у трудовому договорі. Так, В.В. Жернаков, Г.С. Гончарова та С.М. Прилипко відзначають: «...якщо працівник надасть документи, що свідчать про його здатність виконувати роботу на належному рівні (трудову книжку із записом про виконання даної або аналогічної роботи на попередньому підприємстві, у якій можуть міститись відомості про заохочення, нагородження; документи, що підтверджують відповідну кваліфікацію, диплом, атестат, посвідчення про присвоєння відповідної кваліфікації й ін.), роботодавець не може відмовити йому у прийнятті на роботу з мотиву незгоди працівника пройти випробування» [11, с.68].

На мій погляд, вказана позиція є цілком обґрунтованою, переконливою і викликає повну підтримку. І хоча у науковій літературі є твердження, що «... інформація з наданих документів не може дати повне уявлення про ділові якості працівника. Ця інформація відображає трудову діяльність працівника в минулому, а при прийомі на роботу йдеться про майбутню роботу на новому місці, в іншому трудовому колективі, у нових умовах. Саме випробування і допомагає встановити, чи придатний працівник до виконання тієї чи іншої трудової функції в новій обстановці ...» [12, с.68], це не дає підставу для примушення працівника погоджуватися на випробування під загрозою відмови у прийнятті на роботу.

Позитивною рисою вітчизняного трудового законодавства є те, що воно забороняє необґрунтовану відмова працівнику в укладенні трудового

договору. Таким чином, можна зробити логічний висновок: якщо немає об'єктивних підстав для відмови працівнику в укладенні трудового договору (а такими об'єктивними підставами вважається тільки відсутність вакансії або недостатній кваліфікаційний рівень працівника), а на випробування працівник не згоден, то трудовий договір має укладатися без випробування. І відмова роботодавця у цьому випадку в укладенні трудового договору повинна однозначно визнаватися законом як необґрунтована відмова людині в прийнятті на роботу.

Слід підкреслити, що працівник і роботодавець тільки формально є рівними сторонами при укладенні трудового договору. Фактично сторона, яка є економічно сильнішою (а такою стороною у трудових відносинах завжди виступає роботодавець), реально має змогу диктувати свої умови іншій стороні (тобто працівнику). Тому трудове законодавство повинне перешкоджати нав'язуванню умов трудового договору працівнику з боку роботодавця.

Можна бачити, що наявність правової невизначеності стосовно наслідків відмови працівника від встановлення випробувального строку або (більш того!) надання роботодавцю права вимагати від працівника згоди на випробування при укладенні трудового договору, неминуче призведе до реальної дискримінації громадян в реалізації їх права на працю.

Трудове право за своєю правовою природою і призначенням повинно, перш за все, захищати працівника від свавілля з боку роботодавця. Тому трудове законодавство має містити норму, яка чітко встановлюватиме, що недосягнення згоди між сторонами з умови про випробування, якщо немає об'єктивних підстав відмови працівнику в укладенні трудового договору, не може бути причиною для відмови з боку роботодавця в укладенні такого договору.

Можна погодитися з тим, що відмова від проходження випробування робить неможливим укладення трудового договору у випадку, коли особа або працевлаштовується вперше і у неї відсутня трудова книжка, і/або немає документального підтвердження тієї кваліфікації, що вимагається за посадою. І хоча наявність необхідної освіти (документа про неї) не свідчить безумовно про відповідність працівника виконуваній роботі (адже про це можуть свідчити лише результати праці), чинне законодавство повинне рішуче захищати працівника від нав'язування йому з боку роботодавця додаткових умов трудового договору під загрозою відмови у прийнятті на роботу.

І відповідна норма має передбачатися у сучасному трудовому законодавстві. Вказаною нормою слід доповнити чинне трудове

законодавство, а в подальшому ця норма має бути закріплена у новому кодифікованому джерелі трудового права – Трудовому кодексі України.

А якщо у подальшому працівник дійсно не буде справлятися зі своєю роботою, то на цей випадок чинне законодавство передбачає підставу звільнення працівника за ініціативою роботодавця за п.2 ст.40 КЗпП – невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі, переконливо вказують професор С.М. Прилипко та професор О.М. Ярошенко [13, с.274]. Таким чином, можна бачити, що інтереси роботодавця щодо наявності якісного кадрового потенціалу цілком захищаються законодавством.

Отже, можна зробити висновок, що умова про випробування є важливою складовою змісту трудового договору в умовах ринкових відносин, але її встановлення є можливим лише при добровільному волевиявленні обох сторін – і працівника, і роботодавця. І тому трудове законодавство повинно містити норму, що реально забезпечує добровільність цього волевиявлення.

Вважаю також, що вказана норма повинна поширюватися на будь-які факультативні умови трудового договору. Таким чином, сучасне трудове законодавство має містити таку норму:

«Якщо сторони при укладенні трудового договору дійшли згоди стосовно його істотних умов, але не змогли домовитися щодо якихось факультативних умов, і при цьому працівник не відмовляється від укладення трудового договору – то трудовий договір має бути укладений».

Наявність такої правової норми реально захистить працівника від свавілля з боку роботодавця на стадії укладення трудового договору і сприятиме найбільш повній реалізації права людини на працю за сучасних ринкових умов.

Суттєвою проблемою на сучасному етапі є також регулювання звільнення працівника за результатом випробувального строку. Частина 2 статті 28 КЗпП вказує: «Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, власник або уповноважений ним орган протягом цього строку вправі розірвати трудовий договір. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення» [6]. Порядок звільнення при цьому не оговорюється і яким чином працівник зможе довести у суді свою точку зору щодо звільнення також не вказується.

У зв'язку з цим доречно звернути увагу на норму російського законодавства, де сказано: «При незадовільному результаті випробування роботодавець має право до сплину строку випробування розірвати трудовий договір з працівником, попередивши його про це у письмовій формі не

пізніше ніж за три дні з вказівкою причин, що стали підставою для визнання працівника таким, що не витримав випробування..... Якщо у період випробування працівник дійде висновку, що запропонована йому робота не є для нього підходящею, він має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, попередивши про це роботодавця у письмовій формі за три дні» [14, ст.71].

Вказаний правовий підхід заслуговує на увагу. По-перше, попереднє попередження працівника про звільнення за результатом випробування є гуманним і доцільним в умовах існуючого безробіття, оскільки дозволяє працівнику невідкладно почати пошук нової роботи. По-друге, вказівка у письмовому попередженні про звільнення причин невідповідності, полегшує формування доказової бази у разі оскарження працівником звільнення у суді. І, по-третє, надання працівнику можливості у спрошенному порядку розірвати трудовий договір у період випробувального строку надає випробуванню двостороннього характеру: перевіряється не тільки придатність працівника для роботодавця, але й навпаки – придатність роботодавця для працівника, що цілком відповідає демократичним тенденціям сучасного суспільства.

Таким чином, є доцільним запозичити вказану правову норму щодо результатів випробування й відобразити її у вітчизняному законодавстві.

На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що на сучасному етапі правове регулювання факультативних умов трудового договору взагалі і випробувального строку, зокрема, потребує суттєвого вдосконалення. Саме на це й спрямовані висновки й пропозиції, що наведені у даній науковій статті.

Література:

1. Лазор В.В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий: Монография /В.В. Лазор. – Луганск: «Література», 2002. – 250 с.
2. Плахотіна Н.А. Визначення нових тенденцій правового регулювання змісту трудового договору /Н.А. Плахотіна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім.В.Даля. – 2012. – № 23. – С.124-130.
3. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія / І.І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448 с.

4. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах. Монографія / Н.О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек-Прес», 2012. – 340 с.
5. Вавженчук С.Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників: монографія / С.Я. Вавженчук. – Харків: Диса плюс, 2013. – 510 с.
6. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375 (зі змінами та доповненнями станом на 01.01.2014 р.).
7. Мельничук Н.О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України: автореф. дис. ...канд.юрид.наук: 12.00.05 / Н.О. Мельничук. – Х., 2006. – 21 с.
8. Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору: автореф. дис. ...канд.юрид.наук: 12.00.05 / Т.В. Парпан. – К., 2005. – 16 с.
9. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2008. – 725 с.
10. Прудинский А.М. О дальнейшем совершенствовании законодательства о труде / А. М. Прудинский. // Правоведение. – 1993. – № 5. – С.58-62 .
11. Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Прилипко С.М. Трудовое право Украины у запитаннях та відповідях: Навчально-довідковий посібник / За ред. В.В. Жернакова. – Х.: Одіссей, 2010. – 280 с.
12. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / І.В. Арістова, В.В. Безусий, С.О. Бондар та ін.; за ред. О.О. Погрібного, М.І. Іншина, І.М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2008. – 456 с.
13. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудовое право Украины: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: ФІНН, 2011. – 800 с.
14. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: «Юрiform», 2002. – 128с.

Шамшина И.И. Испытательный срок как факультативное условие трудового договора: проблемы правового регулирования. – Статья.

Определено место и значение факультативных условий в содержании трудового договора. Исследована сущность и роль испытательного срока как факультативного условия трудового договора. Проведен анализ научных позиций относительно правового регулирования испытания в содержании трудового договора. Обоснованы предложения по совершенствованию правового регулирования испытательного срока отечественным законодательством.

Ключевые слова: факультативные условия трудового договора, испытательный срок, заключение трудового договора, договорное регулирование трудовых отношений.

Shamshina I.I. Probationary period as an optional condition of labour contract: problems of legal regulation. – Article.

The place and importance of optional conditions in the content of the labour contract is determined. The nature and role of probation as an optional condition of labour contract are studied. The analysis of scientific positions on regulatory of probation in the content of the labour contract is held. Suggestions for improvement of legal regulation of probation in domestic legislation are justified.

Keywords: optional conditions of labour contract, the probationary period, the labour contract, contractual regulation of labour relations.

УДК 346:349.6

Барбашова Н. В.,
д. ю. н., доцент,

проф. кафедри трудового права, цивільного та арбітражного процесу,
Південно-Західний державний університет, Курськ, Росія

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ЕКОЛОГІЧНО НЕБЕЗПЕЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Досліджено питання правового регулювання інноваційної діяльності в Україні, спрямованої на модернізацію екологічно небезпечних підприємств і встановлено, що незадовільний стан їх інноваційної активності призведе в майбутньому до консервації технологічного відставання української промисловості. Найважливішою ланкою інноваційного процесу є прикладні науково-дослідні роботи, основним завданням яких є дослідження шляхів практичного застосування відкритих раніше явищ, процесів і висунутих ідей. Зроблено висновок, що рішення проблеми інноваційного розвитку України, як одного з вирішальних факторів практичної реалізації концепції сталого розвитку, бачиться в кооперації держави та бізнесу при розробці пріоритетних програм інноваційного розвитку та спільне їх фінансування. В правовій сфері рекомендовано прийняття спеціального нормативного акта, що регулює питання фінансування бізнесом науково-дослідної діяльності, та

відновлення податкових і митних пільг підприємствам, які здійснюють інноваційну діяльність.

Ключові слова: інновація, екологічна модернізація, екологічна безпека, технопарк, галузева наука.

Найбільш послідовно ідея гармонійного поєднання економічного розвитку й охорони навколошнього середовища як основних факторів забезпечення якісних умов для трудової діяльності й проживання людей була викладена у Концепції сталого розвитку Rio-92. Центральна роль у реалізації даної ідеї належить інноваціям. Під інноваційною економікою розуміється економіка, в основі якої лежить економіка знань і високоякісний людський капітал. Світовий досвід розвитку економіки показує, що серед основних чинників високої конкурентоспроможності розвинених країн є забезпечення в них сприятливих умов для розвитку ефективної наукової та інноваційної діяльності. Інноваційний механізм є єдино несуперечливим у плані реалізації Концепції сталого розвитку. З ним пов'язані не кількісні аспекти (обмеження споживання ресурсів, зниження народжуваності й т.п.), а розв'язання проблем на якісно новому рівні. Нові матеріали, принципово нові енергетичні технології, генна інженерія, освоєння космосу й т. п. – усе це є наслідком розвитку науки, результати якої за допомогою інноваційного механізму використовуються в економіці і, як наслідок, споживаються людством.

На даний час дослідженню стану інноваційної сфери в Україні присвячена значна кількість робіт і аналітичних оглядів [1-4]. Практично у всіх роботах підкреслюється низький рівень інноваційної активності у країні, слабкий зв'язок фундаментальної науки з виробницею сферою, незадовільне бюджетне фінансування інноваційних проектів та ін. У контексті проведеного дослідження необхідно також відзначити критику нормативної бази, що регулює відносини у сфері інноваційної діяльності, яка на думку дослідників не стимулює використання інновацій промисловим комплексом країни.

Метою цієї роботи є дослідження питання правового регулювання інноваційної діяльності в Україні спрямованої на модернізацію екологічно небезпечних підприємств.

У цей час домінуючою стає точка зору: що впроваджені нові екологічні технології повинністати не тимчасовим хаотичним заходом, а частиною цілісної екологічної стратегії й політики кожного підприємства, яке є джерелом забруднення. Темпи розвитку науки такі, що «впроваджена нова технологія» у найближчій перспективі буде вимагати свого удосконалення.

Чинне законодавство не регулює цю особливість інноваційної діяльності. З іншого боку, представляється невірним використання термінів «екологічно чиста продукція», «екологічно чиста технологія», оскільки будь-яка технологія пов'язана зі споживанням ресурсів і впливом на навколошнє природне середовище.

Резюмуючи існуючі визначення терміна «інновація», виділимо в них головне: інноваційна діяльність є сполучною ланкою між науково-технічною та іншими сферами діяльності держави (економічною, оборонною, соціальною, екологічною) і полягає у виборі напрямів, форм підтримки та способів стимулювання, спрямованих на організацію, створення, виробниче освоєння та комерціалізацію нововведень.

У Законі України «Про інноваційну діяльність» (2002 р.) термін «інновація» визначається як «новстворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери».

Значну загрозу для біосфери становить прискорене зростання споживання енергії: тільки за останні піввіку середня «енергооснащеність» людини зросла більш ніж у два рази. Збільшення споживання енергії в основному задовольняється за рахунок викопних енергоресурсів, що робить актуальним не тільки економію енергоресурсів, але й розвиток альтернативної енергетики. Ці питання, враховуючи існуючі проблеми з атомною енергетикою, вимагають спеціального правового врегулювання у рамках реалізації спеціальних інноваційних проектів.

Досвід індустріально розвинених країн з питання впровадження інновацій свідчить, що вони все більше зосереджуються на експорті складної продукції матеріального виробництва. У той же час змінюється і характер конкуренції, яка із зростанням ролі ТНК та олігополізацією ринків переходить у сферу боротьби за інвестиції та інноваційні розробки. Як відзначає Г.О. Надьон [5] сьогодні «особливого значення набуває розвиток національних та регіональних інноваційних систем, оскільки саме роль держави стає визначальною при переході економіки країни до постіндустріального типу. Це зумовлено тим, що радикальні нововведення потребують значних та ризикованих вкладень, які без державної підтримки не можуть здійснювати навіть великі компанії».

У Рекомендаціях парламентських слухань на тему: «Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних

викликів» (2011 р.) вказано, що через непослідовність української держави у проведенні науково-технічної та інноваційної політики, стимулюванні інноваційних процесів та підтримки високотехнологічних виробництв у державі відбулися вкрай негативні структурні зміни в економіці - занепад високотехнологічних підприємств і домінування низькотехнологічних сировинних виробництв. Наслідком цього стало зниження конкурентоспроможності національної економіки, гальмування розвитку високотехнологічних галузей промисловості, падіння якості робочої сили.

В Аналітичній доповіді Центру Разумкова [6] встановлено, що інноваційна активність вітчизняних промислових підприємств у п'ять разів менше, ніж у розвинутих країнах і демонструє стійку тенденцію подальшого зниження. Автори доповіді пов'язують зниження інноваційної активності підприємств з обмеженістю їх платоспроможного попиту на інновації та відсутністю дієвих стимулів до інноваційної діяльності, що призведе до консервації технологічного відставання української промисловості.

Україна у рейтингу Глобального індексу конкурентоспроможності за 2012—2013 роки займає 73 місце серед 144 країн світу, які досліджувалися і залишається у групі країн, які не досягли середнього показника конкурентоспроможності та значно відстає від розвинутих держав [7].

Впровадження інновацій в екологічну сферу діяльності господарюючих суб'єктів, які забруднюють навколишнє середовище, є невід'ємним атрибутом забезпечення екологічно-економічного розвитку всієї держави. Очевидно, що даний процес в Україні відбудеться досить повільно й проблематично. Розв'язання даної проблеми бачиться у розробці й прийнятті нормативів, які б змушували всіх суб'єктів господарської діяльності незалежно від форм власності, що займаються виробництвом продукції, результатом якого є забруднення навколишнього середовища, впроваджувати нові технології, які дають змогу реалізовувати свої промислові проекти, витрачаючи мінімізовану кількість природних ресурсів, і при цьому дотримуватися норм екологічної безпеки.

Інноваційна діяльність в Україні сьогодні регулюється законами України «Про інноваційну діяльність» (2002 р.), «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» (2011 р.), «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків» (1999 р.) та іншими нормативними актами. Головною метою державної інноваційної політики є створення соціально-економічних, організаційних і правових умов для ефективного відтворення, розвитку й використання науково-технічного потенціалу країни, забезпечення впровадження сучасних екологічно чистих, безпечних, енерго- та ресурсозберігаючих технологій, виробництва та

реалізації нових видів конкурентоздатної продукції. Держава концентрує ресурси на пріоритетних напрямках науково-технічного оновлення виробництва, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції на внутрішньому і зовнішньому ринках. Законом передбачено пряме бюджетне фінансування та співфінансування інноваційних проектів, відшкодування відсоткових ставок за кредитами, часткову компенсацію вартості виробництва продукції, податкові, митні та валютні преференції та ін.

У Законі «Про охорону навколошнього природного середовища» (1991 р.) також передбачено надання цих пільг при впровадженні ними маловідходних, енерго- і ресурсозберігаючих технологій та нетрадиційних видів енергії, здійсненні інших ефективних заходів щодо охорони навколошнього природного середовища.

На регіональному рівні управління, який повиненстати в Україні основною ланкою в організації природоохоронної діяльності, інновації не слід розглядати як випадковий процес створення й практичного використання нових знань, оскільки він є насамперед результатом цілеспрямованого формування і відтворення інвестиційного потенціалу регіону, що досягається шляхом формування відповідних програм науково-технічного розвитку регіону. Інноваційний розвиток регіону є похідним від його науково-технічного й виробничого потенціалів, рівня відповідного кадрового забезпечення, гостроти соціальних і екологічних проблем, зовнішньоекономічної активності й т.п. З іншого боку, як зазначалося, економічний розвиток регіону на основі інновацій сприяє підвищенню його конкурентоспроможності, що у свою чергу приводить до зростання добробуту жителів регіону. Таким чином, адаптація регіону до досягнень науки й техніки є запорукою його сталого розвитку.

Аналіз «екологічних» регіональних програм засвідчив, що центральне місце в них приділяється інноваційному розвитку економіки регіону як найбільш ефективному способу розв'язання екологічних проблем. Володіючи високим науково-технічним потенціалом, Україна із цілого ряду причин, головною з яких є структурна перебудова економіки, не перейшла вчасно на шлях інноваційного розвитку економіки. І від того, наскільки результативно здійснюються інноваційні перетворення, залежить ефективність функціонування як національної економічної системи, так і її регіонів.

Інноваційний розвиток, за своєю суттю, передбачає науковий розвиток відповідних територій, який може ефективно вирішуватися тільки на державному рівні. Більше того, досвід держав - членів Європейського

Союзу показує, що дані проблеми більш успішно вирішуються у рамках союзу, а не окремих держав. Визначальним моментом тут є рівень фінансування інноваційних програм. Враховуючи фінансову несамостійність регіонів України, а тим більше дрібних територіальних утворень, важко припустити реалізацію на даних територіях інноваційних програм їх розвитку. Тільки залучення наукового потенціалу країни для реалізації такого роду програм може дозволити регіонам реалізовувати на практиці принципи сталого розвитку.

В Україні процес формування інфраструктури інноваційного розвитку знаходиться у початковому стані і представлений приблизно 150 інноваційними структурами різних видів: 16 технопарків, 24 інноваційних бізнес-інкубаторів, 21 науково-впровадницьких підприємств та ін. [8]

Однією з найбільш ефективних форм інтеграції вищої школи, академічної і галузевої науки, великих промислових підприємств, малих інноваційних фірм у світовій практиці, як і в Україні є технологічні парки. Технологічний парк являє собою науково-виробничий комплекс, сконцентрований на певній території, головна мета діяльності якого полягає у формуванні максимально сприятливого середовища для організації випуску наукової конкурентоспроможної на світовому ринку продукції.

Діяльність технопарків в Україні, незважаючи на безсумнівні їхні успіхи, не отримала широкого розповсюдження по цілому ряду об'єктивних і суб'єктивних причин. Як зазначали В.І. Ляшенко та І.Ю. Підоричева «в Україні мережа технопарків формувалася під впливом низки несприятливих факторів, серед яких: низький попит промисловості на інноваційні рішення; обмежені можливості державного фінансування інноваційної діяльності; політична нестабільність в країні; слабка зацікавленість фінансово-кредитних установ у підтримці інноваційних проектів та інші» [9]. Тут же слід вказати, що принципи устрою і роботи парків створювалися вченими без участі підприємців і не припускали венчурне фінансування малих високотехнологічних компаній на ранніх стадіях їх розвитку [10].

Позитивний досвід діяльності технопарків в Україні послужив підставою для рекомендації Комітетом Верховної Ради України з питань науки і освіти необхідності відновлення роботи провідних технопарків щодо виконання наукомістких інноваційних проектів у пріоритетних напрямках науково-технологічного розвитку [11].

Практично у всіх моделях інноваційного розвитку початковим елементом є генерація і / або трансформація знань («ініціатор» зародження ідеї в інноваційному ланцюжку), а завершальним елементом є реалізація інноваційної продукції. Найважливішою ланкою інноваційного процесу є

прикладні науково-дослідні роботи, основним завданням яких є дослідження шляхів практичного застосування відкритих раніше явищ, процесів і висунутих ідей. В Україні отриманням конкретних наукових результатів прикладного характеру, які надалі будуть використані в дослідно-конструкторських розробках і при створенні нових технологічних процесів, займаються як правило галузеві НДІ. Практика показує, що саме на етапі практичної реалізації результатів досліджень фундаментальної науки створюються нові технології, передові конструкторські рішення і оригінальні зразки нової техніки, які забезпечують конкурентні переваги інноваційного продукту. У всьому світі галузева наука є найважливішою ланкою між фундаментальною наукою і виробництвом, оскільки дозволяє розробити і впровадити на підприємствах нові технології та обладнання, призначені для випуску конкурентоспроможної продукції. Як зазначалося на слуханнях Комітету з питань науки і освіти Верховної Ради України внаслідок безвідповіального ставлення держави до проблем галузевої науки остання була практично повністю зруйнована. У Державному реєстрі наукових установ, яким надається підтримка держави, залишилось тільки 20 галузевих інститутів з 210 [11].

Негативні наслідки для інноваційного розвитку України від руйнування галузевої науки розглянемо на прикладі металургійної галузі. Металургія належить до основних галузей промисловості України. Близько 80 відсотків продукції гірничо-металургійного комплексу експортується, що забезпечує 40 відсотків валютних надходжень в країну. Разом з тим вітчизняний гірничо-металургійний комплекс характеризується високим рівнем зносу основних фондів, а також використанням застарілих ресурсо- та енерговитратних технологій. Енергоємність галузі на 30 відсотків перевищує світові аналоги. Тут же слід вказати на екстремально високий рівень забруднення довкілля підприємствами металургійної промисловості.

Проблеми екологічної модернізації підприємств галузі та підвищення їх енергоефективності вирішуються шляхом закупівлі обладнання в інших країнах. Про масштабність таких проектів свідчать такі факти: іноземне обладнання закуплено для Донецького електрометалургійного заводу і інтерпайпівської «Дніпросталі» (італійська Даніелі), для «Електросталі» в Курахово і «АзовЕлектроСталі» (італійська STB), для міні-заводу «Юність» (південнокорейська Донгба), для Алчевського заводу «Метали і Полімери» (британська Бронкс) і т.д.

Як позитив даного процесу слід безумовно назвати екологічну спрямованість практично всіх здійснюваних проектів модернізації, що

дозволить в досить короткостроковій перспективі істотно поліпшити екологічну ситуацію в регіонах, де функціонують підприємства металургійної промисловості.

Визнаючи центральну роль держави у створенні інноваційної системи в країні необхідно вказати, що стан економіки не дозволяє проводити зараз широкомасштабну інноваційну політику. Оскільки така політика представляється безальтернативною, то необхідно широке залучення бізнесу у рамках галузевих інноваційних проектів до модернізації підприємств. У даному контексті видається дискусійною точка зору, яка рекомендує «зусилля держави у першу чергу необхідно зосередити на формуванні умов для тісної й ефективної співпраці освіти та науки з бізнесом на взаємовигідній основі за такими напрямками, як фінансування, інформаційна підтримка, пріоритетне впровадження вітчизняних розробок» [13]. Учасники слухань рекомендують, у томі числі, забезпечення на державному рівні послідовного здійснення у галузі (металургійної промисловості) «державної науково-технічної політики модернізації й розвитку шляхом державної фінансової підтримки наукових досліджень і проектно-конструкторських розробок інноваційних технологій і техніки, зокрема, і через відновлення діяльності Державного інноваційного фонду як фінансового джерела перспективних розробок».

Металургійні підприємства, що перебувають у приватній власності, практично не фінансують науково-дослідні роботи, у тому числі які спрямовані на перспективу. Орієнтація підприємств металургійної галузі на закупівлю нових технологій та обладнання в інших країнах робить їх вже зараз технологічно залежними, а у майбутньому може зробити неконкурентоспроможними. У даному контексті слід підкреслити неефективність технопарку «Вуглемаш», який був утворений, у тому числі, і для створення й впровадження нових технологій, модернізації існуючої техніки й технологій для розвитку паливно-енергетичного комплексу, коксохімічної, металургійної, гірничорудної, галузей промисловості. Цей же висновок можна з певною часткою ймовірності пролонгувати на інші галузі.

Зазначені вище проблеми багато у чому пов'язані з недосконалістю законодавства регулюючого інноваційну діяльність в Україні. Зокрема, у спеціальному законі, що регулює відносини у цій сфері «Про інноваційну діяльність» у ч. 2 ст. 3 проголошено, що основними принципами державної інноваційної політики є у тому числі: створення умов для збереження, розвитку і використання вітчизняного науково-технічного та інноваційного потенціалу та забезпечення взаємодії науки, освіти, виробництва, фінансово-кредитної сфери у розвитку інноваційної діяльності. Даним основоположним

принципам суперечить норма, викладена у п. в) ч. 1 ст. 14, яка визначає інноваційним продукт, який в Україні вироблено (буде вироблено) вперше, або якщо не вперше, то порівняно з іншим аналогічним продуктом представленим на ринку, він є конкурентоздатним і має суттєво вищі техніко-економічні показники. Саме ця норма не стимулює інтерес вітчизняного виробника до розвитку національної науки і як наслідок прирікає вітчизняну економіку на технологічну залежність від більш розвинених країн.

Світовий досвід правового регулювання інноваційної діяльності свідчить, що основним інструментом стимулювання інноваційного розвитку підприємств є різні види податкових пільг[14, 15]. У даному контексті не знаходить свого логічного пояснення вилучень норм закону, що містяться в Розділі V «Особливості в оподаткуванні та митному регулюванні інноваційної діяльності».

Висновки та рекомендації. Рішення проблеми інноваційного розвитку України, як одного з вирішальних факторів практичної реалізації концепції сталого розвитку держави, бачиться в кооперації держави та бізнесу при розробці пріоритетних програм інноваційного розвитку та їх спільне фінансування. Досвід промислового розвинених держав показує, що частка бізнесу у фінансуванні інноваційних проектів на етапі прикладних досліджень становить не менше 50 % (у США та Японії відповідно 67 % і 78 %).

В Україні видається актуальним прийняття спеціального нормативного акта, що регулює питання фінансування бізнесом науково-дослідної діяльності, причому ця частка у прикладних науково-дослідних роботах повинна бути не менше 50 %, а в дослідно-конструкторських розробках - близько 100 %. Нагальною є завдання відновлення галузевої науки та створення головних науково-дослідних галузевих інститутів в найбільш важливих для країни секторах економіки. У законі слід передбачити механізм впровадження результатів наукових досліджень підприємствами на своїх потужностях.

З урахуванням зарубіжного досвіду слід відновити в Законі «Про інноваційну діяльність» норми, що регулюють податкові та митні пільги підприємствам, які здійснюють інноваційну діяльність. Відповідні зміни слід внести і до Податкового кодексу України.

Література:

1. Шляхи інноваційного розвитку України / Д. В. Табачник, В. Г. Кремень, А. М. Гуржій та ін. – К. : Людопrint, 2004. – 544 с.
2. Геєць В.М., Семиноженко В.П. Інноваційні перспективи України. – Харків: Константа, 2006. – 272 с.
3. Інноваційна та науково-технічна сфера України : моногр. / Б. В. Гриньов, Д. В. Чеберкус, В. С. Шовкалюк та інші ; під загал. ред. Б. В. Гриньова. – К. : НТУУ «КПІ» ВПІ ВПК «ПОЛІТЕХНІКА», 2012.
4. Мунтиян В. И. Вызов системному кризису – инновационная модель экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://archive.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/evkpi/2012/2StR/6.pdf. – 11.07.2013.– 88 с.
5. Надьон Г.О. Зарубіжний досвід формування національних інноваційних систем // Механізм регулювання економіки.- 2008.- Т. 2.- № 3.- С. 247-252.
6. Інноваційний розвиток в Україні: наявний потенціал і ключові проблеми його реалізації. (Аналітична доповідь Центру Разумкова) // Національна безпека і оборона.- 2004.-№7(55).- С. 2-25.
7. Державна програма активізації розвитку економіки на 2013—2014 роки: Постанова КМ України від 27 лютого 2013 р. № 187. - <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/572-2013-%D0%BF>.
8. Про стан та перспективи розвитку підприємництва в Україні: національна доповідь / [К.О. Ващенко, З.С. Варналій, В.Є. Воротін, В.М. Геєць, Е.М. Лібанова та ін.]. – К.: Держкомпідприємництва, 2008. – 226 с.
9. Ляшенко В.І., Підоричева І.Ю. Інтеграційні форми взаємодії в інноваційному ланцюжку: стан і перспективи розвитку в Україні // Экономика и управление. - 2011.- № 5.- С. 25-35.
10. Пустовойт С.В., Петрук В.С., Совершенна І.О. Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики.- 2013.- № 1 (21).- С. 86-93.
11. Комітет з питань науки і освіти Верховної Ради України організував і 13 березня 2013 року провів слухання на тему «Про стан та законодавче забезпечення фінансування наукової і науково-технічної діяльності». - <http://www.nas.gov.ua/tradeunion/news/Documents/>
12. Мілевська Т. С. Моделі інноваційного розвитку економіки // Бізнесінформ.- 2012.- № 7.- С. 44-47.
13. Висновки та рекомендації академічних слухань з проблем промислового розвитку на тему «Українська металургія: сучасні виклики та

перспективи розвитку»: 16 травня 2013р. м. Донецьк.-
http://iep.donetsk.ua/akadem_sl/sluhannya_po_met/Recomendacii.pdf.

14. Коваленко В., Мельник М. Зарубіжний досвід податкового стимулювання інноваційної діяльності // Формування ринкової економіки в Україні.- 2009.- Вип. 19.- С. 300–307.

15. Рюмина Ю.А. Зарубежный опыт налогового стимулирования инновационной деятельности // Вестник томского государственного университета.- 2012.- №3(19).- С. 80-85.

Барбашова Н. В., Правовое регулирование инновационной деятельности экологически опасных предприятий

Исследованы вопросы правового регулирования инновационной деятельности в Украине направленной на модернизацию экологически опасных предприятий и установлено, что неудовлетворительное состояние их инновационной активности приведет в будущем к консервации технологического отставания украинской промышленности. Важнейшим звеном инновационного процесса являются прикладные научно-исследовательские работы, основная задача которых - исследование путей практического применения открытых ранее явлений, процессов и выдвинутых идей. Сделан вывод, что решение проблемы инновационного развития Украины, как одного из решающих факторов практической реализации концепции устойчивого развития, видится в кооперации государства и бизнеса при разработке приоритетных программ инновационного развития и совместном их финансировании. В правовой сфере рекомендуется принятие специального нормативного акта, регулирующего вопросы финансирования бизнесом научно-исследовательской деятельности, восстановление налоговых и таможенных льгот предприятиям, осуществляющим инновационную деятельность.

Ключевые слова: инновация, экологическая модернизация, экологическая безопасность, технопарк, отраслевая наука.

Barbashova N. V., Legal regulation of innovation environmentally hazardous enterprises

The issues of legal regulation of innovation activity in Ukraine aimed at the modernization of environmentally hazardous enterprises are investigated. It is found that the poor state of their innovative activity will lead in future to further technological lagging of Ukrainian industry. The most important link in the innovation process is the applied research projects whose main task consists in the

study of practical application of previously discovered phenomena, processes and ideas put forward. It is concluded that the solution to the problem of innovation development of Ukraine as one of the decisive factors in the practical implementation of the concept of sustainable development is seen in the cooperation of government and business in the development of the priority programs of innovative development and co-financing them. In the legal sphere, it is recommended to adopt a special regulation governing the financing of business research, recovery of tax and customs privileges to enterprises engaged in innovation.

Keywords: innovation, ecological modernization, environmental safety, industrial park, industrial science.

УДК 349.34

*Арсентьєва О.С.,
к.ю.н., доцент*

Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

*Соболев С.Ю.,
студент 5 курсу*

Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ТА УГОДИ ЯК ОСНОВА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

У статті розглянуті питання колективно-договірного регулювання праці як основи соціального партнерства. Обґрунтовано важливість соціального партнерства як засобу досягнення балансу інтересів сторін трудових правовідносин. окрему увагу приділено питанню розмежування понять колективного договору та колективної угоди. Визначені критерії, яким має відповідати підприємство для укладання колективних договорів. Окреслені окремі проблемні моменти укладання колективного договору у межах структурного підрозділу підприємства.

Ключові слова: соціальне партнерство, колективний договір, колективна угода, колективно-договірне регулювання праці, баланс інтересів сторін.

Децентралізація правового регулювання суспільних відносин в Україні значно посилює роль договірного регулювання праці, що передбачає безпосередню участь суб'єктів трудових відносин у встановленні умов праці

шляхом укладання колективних договорів та угод. Термін «договірне регулювання» найбільше відповідає суті відносин, що складаються в ринкових умовах, адже дає можливість відзначити погоджувальний характер діяльності учасників трудових відносин щодо визначення взаємних суб'єктивних прав та обов'язків. Воно є елементом цілісної структури трудового права, оскільки виступає засобом реалізації взаємодії потреб та інтересів учасників трудових відносин, що забезпечує соціальний мир у суспільстві.

Відтак, дослідження природи й порядку прийняття колективних договорів та угод, як основи соціального партнерства, набуває особливої актуальності як для науки так і для практики трудового права.

За останні роки питання колективно-договірного регулювання трудових відносин були предметом уваги багатьох учених, які займаються питаннями трудового права, зокрема, О.С. Арсентьєвої, В.В. Жернакова, З.Я. Козак, В.В. Лазора, І.В. Лазора, П.Д. Пилипенка, М.П. Стадника, Г.І. Чанишевої, І.І. Шамшиної, О.М. Ярошенка тощо. Незважаючи на це, залишається чимало проблем, пов'язаних із ефективністю правового регулювання соціально-трудових відносин за допомогою колективних договорів та угод.

Метою статті є дослідження окремих питань колективно-договірного регулювання праці як основи соціального партнерства, а також розробка варіантів вирішення проблемних питань.

На етапі становлення ринкової економіки здійснюється кардинальна зміна соціально-трудових відносин. Соціальне партнерство представляє собою такий тип і систему відносин між роботодавцями й працівниками, за якого в межах соціального миру забезпечується узгодження їхніх соціально-трудових відносин. Функціонування системи соціального партнерства здійснюється на тристоронній (трипартизм) співпраці спілки підприємців, тобто роботодавців, профспілок (як органу, який представляє працівників) та органів державної влади.

Гарантією ефективного функціонування механізму соціального партнерства є чітке визначення інтересів кожної з трьох основних соціальних сил суспільства, розумний розподіл ролей і відповідальності за визначення й реалізацію спільної соціально-економічної політики.

Мета соціального партнерства полягає в праґненні держави, роботодавців і найманых працівників досягти загального блага в суспільстві через підвищення продуктивності праці, розвиток науково-технічного прогресу, збільшення валового внутрішнього продукту, підвищення рівня життя.

Згідно з принципами, розробленими Міжнародною організацією праці, соціальне партнерство має ґрунтуватися на демократичних засадах: свободі, справедливості, плюралізму, бажанні сторін досягти взаєморозуміння та наданні можливостей брати участь у прийнятті спільних рішень [1].

За визначенням О.Ю. Ситник, з яким можна погодитись, до основних принципів соціального партнерства слід відносити:

- дотримання норм законодавства;
- повноважність представників сторін;
- рівноправ'я сторін у свободі вибору й обговоренні питань, які складають зміст колективних договорів і відносин;
- добровільність сторін у прийнятті на себе зобов'язань;
- систематичність контролю та відповідальність за виконання зобов'язань [2, с.281].

При дотриманні вищезгаданих принципів соціальне партнерство можна визначити як надійну основу для запобігання, регулювання й вирішення трудових конфліктів цивілізованим, конструктивним шляхом у рамках відповідного правового поля, на основі договорів, угод, із використанням методів, процедур, сформульованих у законодавчих і нормативно-правових документах України.

Сьогодні роль колективного договору як інструмента, що дозволяє регулювати трудові відносини, уникати відкритих трудових конфліктів та підтримати соціальний мир, усвідомлюється більшістю власників підприємств [3]. Водночас зазначимо, що колективний договір і колективна угода є проявами соціального партнерства, а тому вони дійсно є дієвими інструментами для уникнення трудових конфліктів.

Однак існують на сьогодні питання стосовно розмежування понять колективний договір і колективна угода.

Слід підкреслити, що чинний Кодекс законів про працю України не містить положень стосовно всієї системи колективно договірного регулювання, окрім її найнижчого, так званого, виробничого рівня, на якому укладається колективний договір [4]. Правове регулювання колективних відносин на рівні держави, галузі й території та порядок укладення відповідних колективних угод здійснюється на сьогодні Законом України «Про колективні договори і угоди» [5] і частково Законом України «Про оплату праці» [6]. У зв'язку з цим, варто підтримати позицію М.П. Стадника, який зазначив, що основні положення щодо колективних договорів та угод необхідно закріпити в окремій главі нового Трудового кодексу, визначивши при цьому чітку систему їх співвідношення, порядок укладення та виконання [7].

Визнаючи формами реалізації колективно-договірного регулювання угоди та договори, трудове законодавство України вживає одночасно два терміни «колективна угода» і «колективний договір», проте в жодному нормативному акті не названі ознаки їх диференціації, що сприяє виникненню різних поглядів щодо розмежування колективних договорів і колективних угод у науковій літературі.

На думку В.І. Прокопенка, «по суті колективний договір є різновидом колективних угод, який укладається на виробничому рівні». Водночас він виділяв і деякі відмінності між колективним договором та угодою, зокрема, специфічну сферу укладення, сторін, які наділені правом їх укладати, зміст та юридичну силу кожної з цих форм трудового права [8, с. 142].

Аналізуючи співвідношення колективного договору й угоди, О.В. Смирнов доходить висновку, що обидва види правових актів є засобом колективно-договірного регулювання праці. Проте, – продовжує дослідник, – якщо колективний договір є актом локального регулювання трудових відносин, то університет – актом централізованого регулювання [9, с.35].

Слід погодитись із висновком О.В. Смирнова, що обидва акти є механізмом регулювання праці на основі соціального партнерства. Доцільно відзначити, що університет – це дійсно акт централізованого регулювання, але й у свою чергу може бути актом регулювання в певній галузі або на певній адміністративно-територіальній одиниці.

Г.І. Чанишева вказує, що становлення й розвиток соціального партнерства в Україні дозволяє розглядати колективний договір і колективні угоди як важливі правові форми соціального партнерства, за допомогою яких узгоджуються інтереси працівників і роботодавців [10, с.19]. З думкою Г.І. Чанишевої варто погодитись, оскільки основним призначенням трудового права є досягнення балансу інтересів працівників і роботодавців, а відповідно через колективні договори дійсно узгоджуються ці інтереси.

Колективний договір формується на основі таких принципів як:

- рівноправність сторін;
- свобода вибору питань для обговорення;
- добровільність прийняття обов'язків;
- гарантія реального виконання обов'язків;
- проведення систематичного контролю й взаємної відповідальності [11].

Сьогодні порядок укладення та зміни колективних договорів, ведення колективних переговорів регламентується Кодексом законів про працю України та Законом України «Про колективні договори і угоди». Відповідно до ст.1 Закону України «Про колективні договори і угоди», колективний

договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин й узгодження інтересів працівників і роботодавця [5].

Не можна погодитися з Г.І. Чанишевою, яка вказує на недоречність терміна «виробничі» щодо кола відносин, які регулюються колективним договором, угодою. Свою позицію вчений обґруntовує тим, що колективний договір, угода не регулюють технологічні відносини, вони покликані регулювати передусім трудові відносини [10, с.20]. Представляється, що виробничі відносини є також досить важливою складовою діяльності підприємств. Усі аспекти діяльності підприємства та відносин, які там складаються є важливими. Оскільки виробничі відносини пов'язані із безпекою праці та її нешкідливістю, а тому тісно пов'язані з трудовими відносинами. Тому не вбачається нічого поганого в таких формулюваннях, які зустрічаються в колективних договорах та угодах. «Вживати заходів щодо технічного переоснащення галузі на основі широкого застосування вітчизняних і зарубіжних науково-технічних досягнень, налагодження виробництва спеціальної техніки, устаткування та приладів для потреб житлово-комунального господарства» (Галузева угода між Державним комітетом України з питань житлово-комунального господарства та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2003-2004 роки) [12, с. 348].

Відповідно до ст.2 Закону України «Про колективні договори і угоди», колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та господарювання, які використовують найману працю й мають право юридичної особи. Крім цього колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів [5].

Отже, для укладання колективного договору підприємства повинні відповідати двом ознакам:

- 1) використовувати найману працю;
- 2) мати права юридичної особи.

Відсутність хоча б однієї з цих ознак означає відсутність обов'язку сторін укласти колективний договір. Як справедливо зазначають Б.С. Стичинський, І.В. Зуб та В.Г. Ротань, не виникає проблем з визначенням статусу організації як юридичної особи. Значно складніше установити таку ознаку сторони колективного договору як використання найманої праці [13, с.85].

Аналізуючи національне законодавство, ми не знаходимо визначення поняття «наймана праця», водночас законодавець дає визначення поняття «найманий працівник» та «працівник». Так, відповідно до ст.1 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», найманий працівник – це фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, у їх об'єднаннях або в фізичних осіб, які використовують найману працю [14]. А відповідно до ст.1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», працівник – це фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи в фізичної особи, яка використовує найману працю [15].

Як можна побачити, національний законодавець змістово практично однаково визначає поняття «найманий працівник» та «працівник».

Стаття 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» не встановлює граничної кількості найманих працівників на підприємстві, за якої має бути укладений колективний договір. Іншими словами, навіть якщо на підприємстві працює один найманий працівник – законодавець зобов'язаний укладати колективний договір. У науці трудового права з цього приводу маються діаметрально протилежні точки зору. Так, Н.Б. Болотіна вказує на доцільність встановлення мінімальної граничної кількості найманих працівників на підприємстві, за якої має бути укладений колективний договір. Обґрунтовуючи це тим, що на невеликих підприємствах, особливо на приватних, колективні договори не укладаються. Таким чином, вказує вчений, норма закону не виконується, хоча цей закон у цій частині не відповідає ринковим потребам [16, с.657].

Слід погодитись з обґрунтованістю позиції Н.Б. Болотіної, оскільки на практиці на малих підприємствах дійсно можуть і не укладатись колективні договори.

Не переконливо виглядає частина друга статті 345 проекту Трудового кодексу України, де закріплюється, що колективний договір може укладатись, зокрема, і в роботодавця – фізичної особи [17].

Представляється, що у випадку, якщо роботодавець – фізична особа найняв одного чи двох працівників, то необхідності в укладанні колективного договору немає, бо фактично відсутній трудовий колектив. Усі питання можна в такому випадку відобразити безпосередньо в трудовому договорі. Тобто доречно встановити мінімальну кількість найманих працівників, за якої необхідно укладати колективний договір.

Окремі науковці не бачать сенсу в укладанні колективних договорів у межах структурних підрозділів. Так, П.Д. Пилипенко зазначає, що збереження в межах проекту Трудового кодексу права на укладення колективних договорів за структурними підрозділами юридичних осіб не можна розглядати як його позитивну новелу. Практика свідчить, що така норма, здебільшого, залишається не витребуваною, оскільки ефективність договірного регулювання на рівні структурних підрозділів є доволі низькою, через відсутність достатніх фінансових засобів у таких підрозділів [18, с.30].

З позицією П.Д. Пилипенка не можна погодитися, адже колективне регулювання праці в окремих підрозділах допомагає більш чіткіше врахувати особливості праці та надати більш високі пільги, надбавки, компенсації порівняно з колективним договором підприємства. Особливо це актуально, якщо підприємство велике. Водночас слід погодитися з тим, що такі структурні підрозділи повинні мати фінансові можливості для встановлення й реалізації вищезазначених заходів. В іншому випадку не є доцільним укладання колективних договорів. Тобто, якщо сторони беруть на себе зобов'язання, у тому числі ті, які потребують додаткового фінансування, то повинні їх виконувати.

Таким чином, дослідивши окремі моменти правового регулювання колективних договорів та угод як основи соціального партнерства, можна зробити такі висновки.

Соціальне партнерство представляє собою такий тип і систему відносин між роботодавцями та працівниками, за якого в межах соціального миру забезпечується узгодження їхніх соціально-трудових відносин. Мета соціального партнерства полягає в прагненні держави, роботодавців і найманіх працівників досягти загального блага в суспільстві через підвищення продуктивності праці, розвиток науково-технічного прогресу, збільшення валового національного продукту, підвищення рівня життя.

Підсумовуючи зміст дослідженого матеріалу, можна дати таке визначення соціальному партнерству — це надійна основа для запобігання, регулювання й вирішення трудових конфліктів цивілізованим, конструктивним шляхом у рамках відповідного правового поля, на основі договорів, угод, із використанням методів, процедур, сформульованих у законодавчих і нормативно-правових документах України.

Для вирішення спірного питання диференціації колективних договорів та угод і їх визначень є необхідним внесення змін до чинного Закону України «Про колективні договори і угоди». Також при прийнятті нового Трудового кодексу слід чітко розмежувати ці два поняття. Проведений аналіз змісту Закону України «Про колективні договори і угоди» дозволяє сформулювати

наступне визначення: колективна угода — це правовий акт, який укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на рівні галузі (галузева угода), певної території (територіальна угода) або країни (генеральна угода) між повноважними представниками найманих працівників та роботодавців.

Водночас колективний договір — це правовий акт, який укладається з метою регулювання соціально-трудових відносин на рівні певного підприємства, установи, організації або їх структурного підрозділу між повноважними представниками працівників і роботодавця.

Колективний договір укладається на підставі чинного законодавства на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю та мають права юридичної особи. Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів. При цьому, доречно встановити мінімальну кількість працівників, за якої необхідно укладати колективний договір.

Аналіз наукової думки стосовно недоцільності надання можливості укладати колективні договори в структурних підрозділах дозволив дійти висновку щодо доречності наявності законодавчого права щодо укладення колективних договорів і в структурних підрозділах.

Загалом подальше реформування законодавства про працю в Україні повинно охоплювати як удосконалення державно нормативного регулювання в цілому, так і розвиток регулювання колективних договорів та угод на всіх рівнях, як основи соціального партнерства, яке має стати для України ефективним механізмом допомоги в побудові демократичної, правової, соціальної держави з ринкової економікою, яка б забезпечувала, у тому числі, баланс інтересів сторін трудових відносин.

Література:

1. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 300 с.
2. Ситник О.Ю. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку // Збірник наукових праць КНТУ. – № 15 (2009).
3. Арсент'єва О.С. Роль держави в колективно-договірному регулюванні праці як основа налагодження соціальної рівноваги в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/app_2010_18_29.pdf

-
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – №50. – додаток до № 50.
 5. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №36. – ст. 361.
 6. Закон України «Про оплату праці» від 1995 // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17. – Ст.121.
 7. Стадник М.П. Новий Трудовий кодекс України: проблеми вдосконалення колективно-договірного регулювання // Правова держава. – Вип. 21. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2010. – С. 303.
 8. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
 9. Смирнов О.В. Законодательство о труде и коллективных договорах: перспективы взаимодействия // Вестник Москов. ун-та. – 1992. – № 4. – С. 35.
 10. Чанишева Г.І. Колективні договори й угоди як форми соціального партнерства // Наук. вісник Нац. академії внутр. справ України. – 2001. – №1. – С.19-26.
 11. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Підручник. – К.: Центр учебової літератури, 2011. – 468 с.
 12. Покришка В.О. Колективний договір як засіб досягнення соціального миру // Форум права. – 2008. – № 1. — С. 347-352.
 13. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. – К.: АСК, 2002. – 1024 с.
 14. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №34. – ст. 227.
 15. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №45. – ст. 397.
 16. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2004. - 725 с.
 17. Проект Трудового кодексу України №2902 від 22.04.2013 // Офіційний веб-портал Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
 18. Пилипенко П.Д. Проблеми регулювання соціального партнерства у проекті трудового кодексу України // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи. – Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. - С.28-30.

Арсентьева Е.С., Соболев С.Ю. Коллективные договоры и соглашения как основа социального партнёрства. – Статья.

В статье рассмотрены вопросы коллективно-договорного регулирования труда как основы социального партнёрства. Обоснована важность социального партнёрства как средства достижения баланса интересов сторон трудовых правоотношений. Отдельное внимание уделено вопросу разграничения понятий коллективный договор и коллективное соглашение. Определены признаки, которым должно соответствовать предприятие для заключения коллективных договоров. Очерчены отдельные проблемные моменты заключения коллективных договоров в рамках структурного подразделения предприятия.

Ключевые слова: социальное партнёрство, коллективный договор, коллективное соглашение, коллективно-договорное регулирование труда, баланс интересов сторон.

Arsent`yeva O.S., Sobolev S.U. Collective contracts and agreements as a basis for social partnership. – Article.

The article deals with the questions of regulation of employment by means of collective agreements as a basis for social partnership. The importance of social partnership as a means of achieving a balance of interests of the parties of labor relation is grounded. Special attention is paid to the question of distinction between definitions collective contract and collective agreement. Signs to which there has to respond the enterprise for conclusions of collective contracts are determined. Individual problem points of conclusions of collective contracts within the framework of the structural unit of an enterprise are designated.

Key words: social partnership, collective contract, collective agreement, regulation of employment by means of collective agreements, the balance of interests of the parties.

Капліна Г.А.,
к.ю.н., доц.

*Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля
м. Луганск,*

ІНСТИТУАЛІЗАЦІЯ ПОНЯТТЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У статті продовжено процес інституалізації поняття гідної праці як комплексної міжгалузевої категорії. На основі наукових досліджень і нормативних документів визначені критерії гідної праці. Виділено сутність та основні характеристики гідної праці. Особливу увагу приділено таким аспектам, як справедлива оплата праці та нематеріальні, моральні характеристики гідної праці у сучасних умовах глобалізації.

Ключові слова: наймана праця, гідна праця, критерії гідної праці, справедлива заробітна плата, трудові правовідносини.

Конституція України в якості основної мети держави проголосила створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток особистості. Життя людини протікає в багатьох сферах: культурній, сімейній, політичній, трудовій і т.п. Трудова сфера діяльності займає одне з головних місць, оскільки у більшості випадків покликана забезпечити інші сфери життєдіяльності людини. Поряд з розвитком підприємництва - самостійної ініціативної продуктивної діяльності, як і раніше застосовується наймана праця. Однак потреби розвитку суспільних відносин у ХХІ сторіччі вже вимагають модернізації основоположних теоретичних концепцій юридичної трудоправової науки. Це стосується, зокрема, поглядів про найману працю як гідну, таку, що потребує справедливої заробітної плати, безпечних умов праці. Оскільки відбуваються структурні зміни в процесі трудової діяльності, регулювання трудових відносин, пов'язаних з найманою працею, повинно відійти від традиційних асоціацій такої праці з економікою «димлячих труб», з пролетаріатом минулого сторіччя і традиційним ставленням до працівника.

У сьогоднішніх умовах наймана праця слугить не тільки для підтримки життєвих потреб людини, але і є засобом для розвитку творчого потенціалу людини, способом досягнення життєвих благ, кар'єри, соціального статусу, самореалізації. Реалії теперішнього часу поряд з поняттям «наймана, невільна праця» припускають та потребують вживання термінів «свобода праці», «гідна праця» як політичної, соціально-економічної та правової

категорії сучасного гуманітарного та професійного знання. Категорії «свобода праці», «гідна працю» вже активно увійшли в обіг міжсуб'єктних відносин фізичних і юридичних осіб, стали впливовим фактором генезису нових трудових відносин. Активно відбувається процес інституалізації поняття гідної праці, дефініційне оформлення категорій та критеріїв.

Для підтвердження значущості процесів, що відбуваються, починаючи з 2008 року 7 жовтня оголошено Міжнародною конфедерацією профспілок Всесвітнім днем дій профспілок за гідну працю. Тому дослідження проблем, що охоплюють дефініцію гідної праці, є актуальною відповіддю на виклики глобалізації, і такими, що відповідають запитам сучасності.

В даний час проблемам гідної праці приділяється досить багато уваги і в світі, і в Україні. Опосередковано умовам праці та сутності трудових відносин присвячені роботи таких вчених, як Хуторян Н.М., Котова Л.В., Ярошенко О.М., та ін. Науковим дослідженням безпосередньо категорії гідної праці займалися такі автори як Бугров Л.Ю., Василюк Т.Н., Смирнова Т.В., Худякова С.С., Коляда Т.А, та ін.

На сьогоднішній день остаточне наукове визначення терміна «гідна праця» ще не утвердилося і знаходиться у розвитку. Безпосередньо у трудовому праві гідна праця як всеосяжна системна категорія також ще не знайшла свого відображення. З аналізу існуючої літератури стає очевидним, що в даний час під терміном «гідна праця» розуміється все, що пов'язано з організацією праці, її умовами, трудовими відносинами, статистикою праці і т.п. Крім того, під визначенням «гідна» може матися на увазі моральний аспект. Таким чином, метою цієї публікації є продовження процесу інституалізації та дослідження сутності та основних якісних характеристик поняття гідної праці на прикладі норм міжнародного та національного трудового права, визначення правових шляхів і значення дефініційного оформлення категорії гідної праці для розвитку трудових відносин.

Міжнародна організація праці визначає поняття «гідна праця» як «ефективну працю в хороших і безпечних умовах, що дає працівниківі задоволення, можливість повною мірою проявити свої здібності, навички та майстерність, праця з гідною оплатою та справедливим розподілом плодів прогресу, праця, коли права трудящих захищені »[1]. Основою гідної праці є повна і продуктивна зайнятість, здорові умови і справедлива оплата праці. Також останнім часом все частіше йдеться про значення дотримання на робочих місцях екологічних нормативів, підвищення соціальної відповідальності роботодавців за створення подібних умов, а також про значення законодавчого закріплення норм гідної праці.

Вперше поняття гідної праці було введено в доповіді «Гідна праця» Генерального директора МОП Х.А.Сомавіа на 87-й сесії МОП. Гідна праця визначалася таким чином: «Гідна праця - це праця, при якій права трудящих захищені, яка приносить адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність». Також гідна праця передбачає достатню працю в тому сенсі, що кожен індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти і отримувати доход. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, при яких зайнятість, доход і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами.

Більш широке визначення гідної праці було приведено у пілотній програмі МОП щодо реалізації концепції гідної праці. У цьому документі гідна праця визначається як «праця, яка приносить адекватний доход і при цьому залишає час для інших сторін життя, надає надійність сім'ї, поважає права людини, дає право голосу і відкриває дорогу соціальній інтеграції. Гідна праця - це шлях, що з'єднує економічні та соціальні цілі»[2].

У Доповіді регіонального директора МОП Даніеля Мартінеса «Гідна праця: пріоритети для Америки», гідна праця визначається як «робота хорошої якості, така, що поважає права працівників і надає їм деякі форми соціального захисту» [2].

У Доповіді Генерального директора МОП Х.А. Сомавіа «Гідна праця для всіх в глобальній економіці» говориться, що під «гідною працею» розуміється праця в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги людської гідності» [2].

Знову ж таки у доповіді «Гідна праця в інформаційній економіці» Генерального директора МОП Х.А. Сомавіа гідна праця визначається як «продуктивна праця, при якому поважаються права людини і забезпечуються безпека та захист, а також можливість брати участь у прийнятті всіх рішень, які можуть вплинути на діяльність трудящих» [2].

Аналізуючи всі наведені визначення, зрозуміло, що вони включають п'ять ключових характеристик гідної праці: продуктивність, безпеку, повагу прав трудящих і соціальний захист, відповідний доход, можливість впливати на прийняття рішень щодо умов праці, трудових відносин і т.п. шляхом соціального партнерства.

Загальні теоретичні основи вимірювання та оцінки гідної праці розроблялися і розвивалися багатьма зарубіжними вченими та дослідниками як у сфері права, так і в економіці. Ними були запропоновані різні методологічні підходи до розробки критеріїв та індикаторів гідної праці. Особливістю цих підходів спочатку була оцінка дослідниками не якості

праці, а доступності зайнятості . Р. Анкер, І. Чернишов, Ф. Еггер, Ф. Мехран і Дж. Ріттер виділили шість критеріїв гідної праці (ймовірність знайти роботу, вільна праця, продуктивність праці та ін.), що охоплюють обов'язкові вимоги до якості зайнятості.

Далі Д. Бесконд, А. Шатейньє, Ф. Мехран розширили список критеріїв, включивши туди нові, що відображають більш складні для оцінки сфери, такі як свобода об'єднань, соціальний діалог. Ф. Бонні, Ж. Фігуередо, Г. Стендінг ввели нове методологічне поняття - індекс гідної праці і використовували кілька індексів гідної праці, приділяючи основну увагу безпеці і захищеності працівника у найширшому розумінні [3].

Цілком прийнятним є таке визначення гідної праці: гідна праця - це праця, яка з повагою сприймається суспільством, що задовольняє індивіда за своїми моральними, матеріальними, якісними, кількісними та змістовними характеристиками, що не завдає шкоди здоров'ю і сприяє розвиткові здібностей людини [4, с.45].

У межах боротьби за гідну працю в світі важливе місце відводиться специфічним проблемам окремих категорій працівників: працюючих жінок, молодих працівників і безробітних, число яких збільшується в останні роки небувалими темпами, трудящих-мігрантів, працівників «неформального» сектора економіки, де практикуються найважчі види експлуатації трудящих, працівників «позикової праці» та інших нових форм організації праці, зокрема пов'язаних з широким впровадженням науково-технічного прогресу і т.д.

Слід зазначити, що Україна і Міжнародна організація праці у червні 2012 затвердили Програму гідної праці для України на 2012-2015 роки (далі - Програма) [5]. Ця Програма стверджує, що заохочення гідної праці є ключовим компонентом політики і основним завданням соціальних партнерів. В якості основних критеріїв оцінки гідної праці виділені: а) гідна заробітна плата, б) ефективна зайнятість, в) ефективне соціальне партнерство і г) система соціального захисту трудящих.

У галузі міжнародного права соціально-трудові стандарти встановлюються конвенціями МОП, міждержавними документами в Європейському союзі, СНД, іншими міждержавними угодами [6]. Аналіз всіх цих актів показує: поняття «гідна праця» невіддільне від таких параметрів, як гідна (забезпечене життя) оплата праці, справедливі та bezpechni умови праці, соціальні гарантії, право на професійне навчання та профорієнтацію, право на соціальне, медичне і пенсійне страхування і забезпечення. Серед виділених якісних характеристик гідної праці особливе значення

приділяється надійності доходу працюючої людини та представництво інтересів трудящих. «Без надійного доходу людина позбавляється свободи вибору і перестає бути соціально відповідальною, без колективного та індивідуального представництва вразливі верстви залишаються безправними» [7]. Ці параметри набувають особливого змісту саме в XXI сторіччі.

Розгляд проблеми гідної праці можливий з різних позицій - з позиції суспільства, держави, з позиції роботодавця і з позиції працівника. Також дещо інакше окреслюються і критерії гідної праці.

Так, для суспільства і держави це: реалізація конституційного права на працю, висока продуктивність праці, кількість і якість виробленого продукту, нормативно-правова база трудових відносин, соціальна відповідальність держави (створення умов та розвиток соціальних гарантій, розподіл бюджету, мінімальний рівень оплати праці, пенсійне та соціальне забезпечення); для роботодавця: рівень розвитку виробництва і його рентабельність, якість продукції, безпечні умови праці, режим робочого часу, соціальна відповідальність роботодавця (рівень оплати праці та соціальних гарантій), підвищення кваліфікації працівників; для працівника: рівень оплати праці та встановлених соціальних гарантій, якість (продуктивність) праці, безпечні умови і режим робочого часу і відпочинку, повна зайнятість і безстроковий контракт, рентабельність виробництва, участь в його розвитку, відсутність дискримінації за віком, статтю, національною або іншою ознакою, представленість інтересів, виробнича демократія, підвищення кваліфікації [8].

Як видно, збіг і перетин інтересів держави, роботодавця та працівників найбільш явно проглядається у критеріях, пов'язаних з рівнем оплати праці. Держава зацікавлена: 1) у визначені мінімального розміру оплати праці, 2) у визначені тарифно-кваліфікаційних груп і систем оплати праці для обліку якості праці; 3) у встановлені порядку індексації заробітної плати залежно від інфляції; 4) у формуванні законодавчих рамок трудових відносин. Зона відповідальності роботодавця у сфері оплати праці полягає: 1) в дотриманні законодавчих норм; 2) збереження (збільшення) і перерозподілі прибутку; 3) встановлення такого розміру заробітку, який забезпечить підприємству конкурентоспроможність і унеможливить плинність кваліфікованих кадрів.

Для працівника рівень заробітної плати - це рівень його прямого доходу, який впливає на якість життя, і головний мотиваційний фактор, що утримує його на підприємстві, стимулюючи підвищувати кваліфікацію і нарощувати продуктивність праці. Інтереси трудящих полягають у тому, щоб

диференціація доходів між працею і капіталом якщо не скорочувалася, то хоча б не збільшувалася протягом тривалого часу. Щодо заробітної плати дуже важливою категорією є її справедливість.

Під гідною заробітною платою розуміють заробітну плату, яка забезпечує економічну свободу працюючій людині і його сім'ї; створює базові основи для систем соціального страхового захисту та соціального забезпечення; дає можливість людині розвиватися, відпочивати, користуватися досягненнями цивілізації; відповідає поняттю справедливого розподілу результатів праці; заробляти в умовах, що не принижують гідність людини; вирішує проблему матеріальної бази для розширеного відтворення населення країни, забезпечення економіки кваліфікованими трудовими ресурсами [8].

Таким чином, заробітна плата як можливість отримання достатньої і відповідної винагороди за працю є важливим елементом гідної праці.

При визначенні поняття «гідна праця» нам уявляється доцільним використовувати розуміння праці в діяльності людини, запропоноване М. Вебером. Так, зазначений автор найбільш адекватно визначив працю як спосіб привласнення людиною своєї діяльної сутності, що визначає його існування [9]. Найманому працівнику, котрий володіє позицією «власника праці», розглянута теорія наказує оптимізувати ціну своєї праці, оплату за його кількість і якість. До цієї ж сфери «купівлі-продажу» трудових послуг належать питання, пов'язані з умовами праці, які з позиції працівника також входять в загальну ціну праці. Якщо для найманого працівника мова йде про відтворення робочої сили, то для організатора та власника виробництва це - витрати, що призводять до збільшення її ціни.

Поява концепції гідної праці пов'язана з тим, що сутність праці в сучасних умовах змінюється. Як зазначає Г.Ю.Ткаченко, розуміння сучасної ситуації щодо сутності найманої праці та адаптація до неї вимагають зміни характеру і якості форми праці. Ключова проблема тут - пошук нових ціннісних орієнтирів трудової діяльності соціально-професійних груп, знятих в індустріальному секторі економіки [10]. Їх формування дозволить їм інтегруватися в динаміку суспільства, набути в ній автономну позицію. На рівні індивідуальності працівника, усвідомлення цієї зміни, і таким чином перехід до гідній праці, вимагає пошуку нових сенсів і життєвих стратегій. Це завдання реалізується через переосмислення на рівні індивідуальної свідомості ставлення до власної праці, розгляд якої як соціального ресурсу особистості. Один із сучасних дослідників соціології праці Л.І. Щербакова відзначає в цьому зв'язку: «... у найманих працівників

повинні бути присутніми навички самостійного пошуку роботи та уявлення про затребуваність і вартість своєї робочої сили, вони зобов'язані адекватно сприймати проблеми загострення власної зайнятості» [11, с .67]. У цій чітко сформульованій позиції проглядається вимога зміни ціннісного ставлення до своєї праці і здібностям, розгляду їх в якості ресурсу, який можна нарощувати, підтримувати чи розтрачувати, втрачати. Однак подібний підхід не властивий поки масовому шару сучасних найманих працівників, зайнятих у сфері індустріального виробництва, що значною мірою пояснюється збереженням стереотипів.

У сфері праці відбуваються зміни, що торкнулися не тільки рівня оплати праці, але, головним чином, змінили потреби людини і його сприйняття, оцінку своєї праці. З рівня задоволення фізичних потреб, забезпечення відтворення людського капіталу (під цим я розумію забезпечення можливості працювати, тобто збереження здоров'я, мінімальних сил, необхідних для виконання тієї чи іншої роботи) і прагнення запобігти небезпечних змін, потреби людини перейшли на рівень самовираження, потреби в визнанні і почуття причетності до спільної справи. Тобто, праця в розвинених країнах перестає бути виключно засобом забезпечення життєдіяльності та задоволення потреб людини і стає засобом самовираження і самоствердження людини.

Для умов України, доводиться констатувати, з жалем, що наймана праця поки - єдиний засіб забезпечити собі існування, не кажучи вже про можливість отримувати гідну винагороду за свою діяльність. Тому така складова гідної праці, як можливість самовираження та самоствердження за допомогою трудової активності, залишається для України поки в перспективі. Таким чином, гідну працю можна представити у вигляді двох складових: можливість забезпечення гідного рівня життя, задоволення потреб людини (причому далеко вже не базових) і можливість самовираження.

Щодо другої складової, то вона має моральну, нематеріальну основу. Видеться, що сюди також повинні входити особисті немайнові відносини учасників трудових відносин. Це, наприклад, такі поняття, як честь, гідність працівника. Від того, наскільки комфортні у психологічному плані умови роботи, залежить рівень ефективності праці, особливо якщо це стосується працівників творчих, чия діяльність пов'язана з розумовою працею. Саме тому конфлікти у виробничій сфері дуже часто стають винуватцями стресів і депресій працівника.

Проблема може полягати в тому, що працівник відчуває постійні цілеспрямовані приниження, необґрунтовану критику, що межує із

знущанням. Безпричинна, неконструктивна критика принижує честь і гідність працівника. Зрозуміло, що кожен працівник як особистість, індивід володіє різними якостями і неоднаково переносить ситуації, що зачіпають його честь, гідність.

Старовинна мудрість говорить: «Минуй нас дужче всіх печалей і панський гнів, і панська любов». У ній вказані відразу два полюси відносин роботодавця з підлеглим. І обидва - негативні.

В останніх дослідженнях, пов'язаних з сучасним трудовим правом, з'явився термін «залученість», який означає «особистий вибір: яким чином використовувати свою енергію для успіху підприємства, організації. Участь - це просто бути частиною системи. Я можу сказати: «Візьми участь у прибиранні цієї кімнати». Це ваша участь, тому що я вирішує за вас, що потрібно робити. Залученість виникає тоді, коли ви самі вибираєте, куди і як витратити енергію »[12].

Підтвердженням необхідності обліку нематеріальних аспектів гідної праці може служити те, що в суспільстві з'являється точка зору щодо того, що ринкові відносини повинні мати місце тільки в економіці, але не у відносинах між людьми. «Не можна людину продавати і купувати. І ставитися до простих роботяг як до бидла - не можна »[13].

В Україні гідна праця поки сприймається виключно як діяльність, що дозволяє забезпечити життєдіяльність людини. Однак слушним є те, що праця відіграє вирішальну роль у відношенні індивідуального вибору людини, добробуту сімей, стабільності суспільства, а крім того, забезпечує умови збереження і розвитку здоров'я і здібностей людини. Гідна праця - актуальна потреба і необхідність для суспільства в цілому, що визначає його майбутнє.

Проведене дослідження дозволяє зробити висновки про необхідність подальших наукових пошуків у сфері трудового права, спрямованих на з'ясування суті основоположного, базового терміна галузі - «гідна праця», і пов'язано це з трансформацією соціально-трудових, виробничих процесів, з домінуванням інтелектуальної складової найманої праці в сучасних умовах. Розвиток концепції гідної праці в Україні та реалізація її принципів на національному рівні є значущим кроком для досягнення економічних і соціальних цілей.

Література:

1. Доклад МОТ Укрепление потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей

Организации в контексте глобализации 2007г.// Режим доступа :
<http://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-v.pdf>

2. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы. Справочное пособие/ под ред.З.С.Богатыренко.- Издательство "Дело и сервис", 2011.-752стр.

3. R.Anker, I.Chernyshev, P.Egger, F.Mehran, JA.Ritter Measuring decent work with statistical indicators// IL Review// vol. 142 U2// 2003/2

4. Современный рынок труда и трудовые отношения: актуальные проблемы и эмпирические исследования. Сборник трудов / Под ред. Р.П.Колосовой, О.Н.Мироненко. – М.: ТЕИС, 2008.

5. Програма гідної праці для країни на 2012-2015рр.// Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/policy/wcms_183429.pdf

6. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации Принята Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, Женева, 18 июня 1998 года

7. Достойный труд в XXI веке// Режим доступа:
<http://www.ug.ru/archive/32164>

8. Программа «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны»// Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html>

9. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранные произведения. М., 1990.

10. Ткаченко Г. Ю. Трансформация ценностного сознания рабочего класса современной России : Дис. ... канд. социол. наук : 22.00.06 : Ростов н/Д, 2004 171 с.

11. Щербакова Л.И. Наемные работники в России: социоструктурный анализ . Автореф. ... д-ра. социол. наук. Ростов н/Д, 2001.- С.4.

12. Йесфорд Д. Айле мит вайле (Торопись медленно) /Девид Йесфорд.-Управление персоналом.-№5.-2013г.

13. Полупанов В. Не бояться будущего/Аргументы и факты .- №10(865),-6-12марта 2013г.-с.3.

Каплина Г.А. Институализация понятия достойного труда как фактор развития трудовых отношений

В статье продолжено развитие институализации понятия достойного труда как комплексной межотраслевой категории. На основе научных исследований и нормативных документов обозначены критерии достойного

труда. Выделены сущность и основные характеристики достойного труда. Особое внимание уделено таким аспектам, как справедливая оплата труда и нематериальные, моральные характеристики достойного труда в современных условиях глобализации.

Ключевые слова: наёмный труд, достойный труд, критерии достойного труда, справедливая заработка плата, трудовые правоотношения.

Kaplina Halyna. Institutionalization of the concept decent work as a factor in the development of labor relations.-article.

In article is continued development of concept decent work as complex intersectoral category. On the basis of scientific researches and normative documents criteria of decent work are designated. The essence and the main characteristics of worthy work are allocated. The special attention is paid to such aspects, as fair compensation and non-material, moral characteristics of decent work in modern conditions of globalization.

Keywords: wage labor, decent work, criteria of decent work, fair salary, labour relations

УДК 349.2: 331.152

*Зеньков Д.О.,
здобувач Східноукраїнського
національного університету
імені Володимира Даля,
м.Луганськ*

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРЕДСТАВНИЦЬКОЇ
ФУНКЦІЇ ПРОФСПІЛОК**

Досліджено місце та значення представництва у діяльності профспілок. Проведено аналіз сутності та змісту представницької функції профспілок в умовах ринкових відносин. Наведено пропозиції з вдосконалення механізму реалізації представницької функції профспілок. Визначено тенденції розвитку представницької функції профспілок на сучасному етапі й шляхи вдосконалення законодавства у цій сфері.

Ключові слова: профспілка, представництво, представницька функція профспілок, інтереси працівників.

Однією з визначальних рис сучасної соціальної держави є активна участь громадян у всіх сферах суспільного життя, наявність форм прямої та представницької демократії, у тому числі при застосуванні найманої праці. Профспілки виступають реальною і дієвою формою виробничої демократії. На законодавчому рівні наша держава фактично виділяє функції представництва і захисту прав та інтересів працівників у сфері праці в якості головних функцій профспілок [1, ст.2]. Належне праве регулювання представницької функції набуває особливого значення в сучасних умовах ринкових відносин та плюралізму профспілкової діяльності.

Правовому дослідженню представницьких напрямків діяльності профспілок приділяли увагу численні науковці, зокрема: Н.Б. Болотіна, М.І. Іншин, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Н.А. Плахотіна, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, Ю.М. Щотова, О.М. Ярошенко та інші. Проте ѿ досі відсутня єдність наукових поглядів щодо визначення змісту та перспектив подальшого розвитку представницької функціональної спрямованості профспілок.

Метою цієї статті є дослідження місця та значення представництва у діяльності профспілок, аналіз сутності та змісту представницької функції профспілок в умовах ринкових відносин, визначення тенденцій розвитку представницької функції профспілок на сучасному етапі.

Слід зазначити, що вченими висловлювалися різні наукові погляди щодо місця та значення представництва у діяльності профспілок.

Так, свого часу В.М. Догадов називав представництво одним з принципів профспілкового руху [2, с.29], А.І. Цепін — найбільш загальним правом профспілок [3, с.22-28].

Вказані наукова позиція викликає деякі заперечення. Згідно загальної теорії права, принципи — це основні, керівні ідеї, правила та положення, які визначають сутність, правову природу певного явища (системи, відносин), надають логіки та послідовності характеристиці цього явища (системи, відносин) [4, с.631]. Проте правова природа профспілок у певних межах виходить за межі представництва: культурно-виховна діяльність, надання санаторно-курортних путівок, участь у покращенні соціально-побутових умов працівників та ін.. Також слід звернути увагу, що після затвердження статуту профспілка набуває права юридичної особи [1, ст.16]. А юридична особа за чинним українським законодавством «...наділяється цивільною правоздатністю і діездатністю, може бути позивачем та відповідачем у суді» [5, ст.80]. Тобто, профспілка може діяти не тільки як представник, але й як самостійний суб'єкт суспільних відносин.

З урахуванням цього не є, на наш погляд, виправданим визначати представництво як принцип діяльності профспілок. Адже у багатьох випадках профспілка діє не як представник працівників, а як самостійний суб'єкт – юридична особа із власними правами та обов'язками.

Авторський колектив навчального посібника «Радянське трудове право» розглядав представництво профспілок як право і водночас обов'язок профспілок [6, с.161-162].

Наведений науковий підхід є досить суперечливим через те, що визначає поняття профспілкового представництва одночасно за допомогою двох протилежних категорій: право та обов'язок. Згідно загальної теорії права, суб'єктивне право розглядається як гарантована законом міра і вид можливої чи дозволеної поведінки. А юридичний обов'язок – як вид і міра належної чи необхідної поведінки [7, с.378]. Ніхто не може бути примушений к використанню свого права. Тому, якщо право є водночас обов'язком, то воно вже перестає бути правом.

Для вирішення подібної суперечності у науці трудового права розроблена окрема правова категорія для визначення такої міри поведінки, яка містить у собі ознаки і прав, і обов'язків. Так, І.І. Шамшина обґрунтовано пропонує використати термін «повноваження» [8, с.61]. Така позиція заслуговує на увагу. Тобто, говорячи, що представництво – це право та водночас обов'язок профспілок, науковці мали на увазі той факт, що представництво є одним з повноважень профспілок. Проте такий підхід не відображає того, що це повноваження є передумовою безлічі інших прав профспілок, на що звертають увагу численні науковці.

Таким чином, можна зробити висновок, що найбільш повно правова природа профспілкового представництва відображується при визначенні його як функції профспілок, тобто, одного з основних напрямків їх впливу на суспільні відносини із застосуванням найманої праці.

Деякі сучасні вчені зовсім відмовляють представницькій функції профспілок у самостійності як напрямку впливу на суспільно-трудові відносини. Так, Ф.А. Цесарський висловлює позицію, що основною функцією профспілок, слід вважати захисну, а представницька функція є допоміжною у захисті прав найманих працівників та створює належні передумови для реалізації захисної функції [9, с.5].

Проте з такою позицією важко погодитись. Захист прав та інтересів працівників здійснюється у разі правопорушення або нехтування інтересами працівників з боку інших соціальних партнерів. У сучасних складних умовах важливо забезпечити стійкість соціального миру у суспільстві та не

допускати порушення прав та інтересів осіб найманої праці. Отже діяльність профспілок має бути спрямована, насамперед, на попередження порушень прав та законних інтересів працівників. Таке попередження здійснюється, наприклад, при правильному проведенні колективних переговорів – тобто при реалізації представницької функції. З урахуванням цього не можна стверджувати, що представницька функція профспілок є лише допоміжною при виконанні захисної функції.

У науці трудового права існують різні підходи щодо механізмів реалізації представницької функції профспілок. На думку В.М. Догадова, «...подібне представництво нічого спільного (окрім назви) не має з представництвом у галузі цивільних правовідносин, яке ґрунтуються на повноваженнях і дорученні» [2, с.176]. Представники, виражаючи інтереси найманих працівників, відзначає названий автор, діють не на підставі певного доручення, виданого окремими працівниками, а як правосуб'єктна організація робочого класу.

Схожі міркування висловлював Б.А. Шеломов. Він звертає увагу як на специфіку профспілкового представництва те, що вказане представництво не базується на довіреності чи адміністративному акті, воно не має своєю метою заповнення недієздатності особи, яку представляють [10, с.38].

Безумовно слід визнати правильність вислову, що профспілкове представництво не має своєю метою заповнення недієздатності особи, яку представляють. Проте цю рису не можна вважати особливістю профспілкового представництва, оскільки заповнення недієздатності особи є метою тільки так званого «представництва за законом» [5, ст.242]. Можливо, вказаний автор мав на увазі той факт, що профспілкове представництво, фактично є представництвом за законом (оскільки не потребує додаткового оформлення повноважень), але при цьому не пов'язане із заповненням недієздатності.

Звісно, шановні вчені слушно вказували на наявні специфічні властивості реалізації представницької функції профспілок, які отримали законодавчого закріплення. Слід зазначити, що сучасне вітчизняне законодавство зберегло у своєму змісті тезу про те, що профспілкове представництво є представництвом за законом та не потребує додаткового оформлення. Так, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» містить таке положення: «У питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках» [1, ст.19].

Можливо, вказаний законодавчий підхід був актуальним за радянських часів, коли профспілки фактично були одним з елементів державного апарату

і навіть науковці виділяли серед їх основних функцій функцію управління суспільством [11, с.140]. За радянських часів профспілки були майже «одержавлені», основна функція, яку виконували профспілки — це розвиток виробництва. Така спрямованість мала вираз у формах роботи професійних спілок — соціалістичне змагання, комуністичні суботники, виробничі наради, дисциплінарні суди, виробнича пропаганда та інше. Проте за сучасних умов демократизації українського суспільства та розвитку ринкової економіки, у тому числі, й ринку праці, профспілки повинні насамперед відстоювати права та законні інтереси осіб найманої праці.

У цьому аспекті викликає безумовну підтримку позиція Н.А. Плахотіної, яка звертає увагу, що важливо, щоб позиція, що відстоюється профспілкою, дійсно відображала думку працівників, яких ця профспілка представляє [12, с.91].

Ми погоджуємося із думкою про те, що представницька функція профспілок у широкому розумінні має ґрунтуватися на законодавчих нормах. Проте конкретне правовідношення представництва за певних умов потребує, на наш погляд, належного оформлення.

У науковій літературі висловлюються пропозиції, щоб при вирішенні колективного трудового спору чи конфлікту представницькі повноваження профспілки презумувалися тільки відносно її членів [12, с.92].

Такий підхід заслуговує на увагу. Якщо мовити про працівників, які є членами профспілки, можна говорити, що своїм вступом до конкретної профспілки ці працівники виразили свою довіру до профспілкової організації та згоду на представництво цією організацією своїх колективних прав та інтересів. З огляду на це, вважаємо доречним, щоб представницькі повноваження профспілок презумувалися щодо її членів. І це актуально не тільки при вирішенні колективних трудових спорів чи конфліктів, але й при проведенні інших колективних переговорів. При цьому важливо внести уточнення до чинного законодавства, що при такому «презумованому» представництві здійснення представницької функції є обов'язком, а не правом профспілки. Тобто профспілкова організація у цьому разі зобов'язана проявляти суспільну активність та представляти інтересів своїх членів.

Вступ до профспілки завжди пропонується усім працівникам, що працюють на підприємстві при створенні профспілки, та тим працівникам, що укладають трудовий договір з роботодавцем вже під час існування профспілки. Проте за чинним українським законодавством ніхто не може бути примушений вступати або не вступати до профспілки [1, ст.7].

Працівники, що відмовляються від вступу до профспілки, зазвичай мають на це певні резони.

Підвищення суспільної довіри до профспілок можливо здійснити виключно засобами переконання та демонстрацією сумлінної праці профспілок з відстоювання інтересів своїх членів. Нажаль, чинне українське законодавство не враховує цей аспект і фактично нав'язує профспілкове представництво працівникам, що відмовилися від членства у профспілці [1, ст.19]. Таке становище суперечить принципам сучасної демократичної держави, оскільки тим самим нехтується дієздатність вказаних працівників із здійснення своїх колективних трудових прав. Між тим, навіть за радянських часів науковці визнавали, що профспілкове представництво не має свою метою заповнення недієздатності особи, яку представляють, а тим більше, звуження меж дієздатності працівників [10, с.38].

За загальним правилом, якщо суб'єкт права не доручив нікому діяти від його імені, то він особисто здійснює та відстоює свої права. Проте у вітчизняній науці трудового права зазначають, що у випадку здійснення колективних трудових прав працівників без організованого представника існує загроза безрезультатності будь-яких колективних переговорів через відсутність єдності у діях та узгодженості у висловах та пропозиціях [13, с.148].

З огляду на зазначене заслуговує на увагу запропонована до вживання професором Л.І. Лазор правова категорія «обов'язкове представництво», яку вельмишановна вчена визначила таким чином: «Обов'язкове представництво – це процесуальний обов'язок колективного суб'єкта брати участь у трудових процесуальних відносинах через представника» [14, с.47].

Правова категорія «обов'язкове представництво» дуже вдала для термінологічного апарату трудового права як галузі у питаннях регулювання колективних взаємовідносин. Слід визнати, що обов'язковість представництва працівників фактично існує при проведенні колективних переговорів та укладанні колективних договорів та угод.

З урахуванням вищезгаданого, наше переконання, для забезпечення врахування волевиявлення працівників, що не є членами профспілки, необхідно надати їм альтернативну можливість: або доручити існуючій профспілці представляти свої інтереси у колективних переговорах (із відповідним оформленням такого доручення), або створити інший представницький орган для висловлення своєї правової позиції. Тобто профспілковий орган не має представляти інтереси працівників, що не є членами профспілки, просто автоматично. Адже це фактично лишає їх можливості розпоряджатися своїми колективними правами на свій розсуд.

З приводу проблеми, що розглядається, окремі науковці пропонують досить цікаве рішення. Так, Н.А. Плахотіна пропонує додати до вітчизняного законодавства таке положення: «Якщо членами профспілки є менше двох третин працівників підприємства (установи, організацій), то для набуття профспілкою представницьких повноважень всього трудового колективу необхідно зібрати підписи більше половини працівників, що не є членами профспілки, підтверджуючи делегування профспілці представницьких повноважень» [12, с.92].

Взагалі-то ми визнаємо конструктивність вище згаданої пропозиції. Проте наведене формулювання не робить уточнення, хто саме має зібрати підписи працівників, що не є членами профспілки, для надання профспілці вичерпаного повноваження виконувати представницьку функцію.

Вважаємо за доцільне надати право збору підписів щодо делегування профспілкам представницьких повноважень, по-перше, безпосередньо працівникам, що не є членами профспілки, по-друге, самій профспілці. При цьому важливо законодавчо передбачити обов'язкове попередження усіх працівників про майбутні колективні переговори чи інші заходи, у яких передбачається опосередкована участь працівників (участь через представника). Завдяки такому попередженню працівники, що не є членами профспілки, матимуть нагоду прийняти рішення, чи делегувати представницькі повноваження профспілці, чи створити окремий орган для представництва своїх інтересів. При цьому відсутність жодного з рішень працівників має розглядатися як ухилення від колективних переговорів.

Нормативне закріплення таких приписів буде сприяти об'єктивному врахуванню інтересів працівників, що не є членами профспілки, та підвищить рівень суспільної активності серед осіб найманої праці.

Забезпечуючи об'єктивне врахування інтересів працівників, що не є членами профспілки, важливо не припустити нехтування інтересами членів профспілки при реалізації профспілками представницької функції. У сучасних реаліях нерідко трапляються випадки, коли концептуальні рішення профспілкового органу суперечать позиції членів профспілки. І, нажаль, на практиці виникають прецеденти, за яких профспілковий орган укладає колективну угоду чи колективний договір нехтуючи законними інтересами осіб, від імені яких ця угода (чи договір) укладається.

Таке становище є, на наш погляд, неприпустимим. Оскільки, за чинним вітчизняним законодавством, правочин, вчинений представником, створює, змінює, припиняє права та обов'язки особи, яку він представляє [5, ст.239], важливо, щоб шляхи реалізації представницької функції профспілки дійсно

відповідали інтересам працівників, яких вона представляє. Адже за загальним правилом представництво передбачає вчинення певних дій в інтересах особи, яка представляється.

Сучасні науковці зазначають, що у складних ринкових умовах членів профспілки не можна позбавляти свободи волевиявлення у виборі представника, який на їх переконання здатен належним чином представляти та відстоювати їх інтереси: «Для реалізації цієї свободи необхідно передбачити, що якщо більше половини членів профспілки не згодні з тим, щоб їх інтереси представляв профспілковий орган, то профспілковий орган позбавляється цього права, а працівники, у свою чергу, повинні створити інший представницький орган» – наполягає Н.А. Плахотіна [12, с.92].

Наведена позиція заслуговує на схвалення. Організоване представництво інтересів працівників у колективно-договірних відносинах має бути обов'язковим, але ж не примусовим. Тому навіть члени профспілки мають наділятися правом вільно обирати собі представника. Окрім цього, монополізм профспілок на виконання представницької функції негативно впливає на розвиток самої профспілкової діяльності. Адже сучасні вчені зазначають, що монополія та відсутність конкуренції позбавляє монополіста стимулу до якісного розвитку, що неодмінно призводить до зниження ефективності діяльності суб'єкта-монополіста [15, с.7].

На підставі проведеного дослідження можна дійти висновку, що вітчизняний правовий підхід до нормативного регулювання реалізації профспілками представницької функції потребує якісного корегування. З цією метою є доцільним:

-по-перше, треба виключити презумування представницьких повноважень профспілок щодо працівників, які не є членами профспілки та нормативно закріпити механізм делегування цими працівниками представницьких повноважень профспілці;

-по-друге, необхідно встановити обов'язок профспілки представляти інтереси своїх членів, якщо ці працівники особисто не прийняли іншого рішення;

-по-третє, слід нормативно закріпити можливість членів профспілки відмовитись від профспілкового представництва своїх інтересів у конкретних колективних переговорах.

Такі нововведення будуть сприяти не тільки більш об'єктивному врахуванню інтересів осіб найманої праці, але й стимулюватимуть якісний розвиток профспілкового руху та розвиток виробничої демократії у сучасних соціально-економічних умовах.

Література:

1. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст.397.
2. Догадов В.М. Правовое положение профессиональных союзов СССР. Очерки профсоюзного права / В.М. Догадов– М., Л.: Госиздат, 1928. - 176 с.
3. Цепин А.И. Функции советских профсоюзов в развитом социалистическом обществе /А.И. Цепин // Советское государство и право. — 1977. — №7. – С.22-28.
4. Якубова А.С. Система принципів реалізації права молоді на працю / А.С. Якубова //Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля. – 2012. – № 25. – С.630-637.
5. Цивільний кодекс України від 16.01.2003. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст.356.
6. Советское трудовое право: Учебник / А.С. Пашков, Б.Ф. Хрусталев, О.В. Смирнов и др. – М.: Юрид. лит., 1988. – 608 с.
7. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – М.: Юристъ, 2004.–512 с.
8. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія / І.І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448с.
9. Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національна юридична академія України ім. Я.Мудрого / Ф.А. Цесарський. — Х., 2004. — 21 с.
10. Шеломов Б.А. Понятие и содержание профсоюзного представительства: В кн. Профсоюзы и трудовое право: Сборник научных трудов / Высшая школа профсоюзного движения ВЦСПС / Б.А. Шеломов. – М.: Профиздат, 1979.
11. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.Д.Зайкина. — М.: Юрид. лит.,1979. – 554 с.
12. Плахотіна Н.А. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі: Дис. ... канд.юрид.наук: 12.00.05 / Н.А. Плахотина. – Луганск, 2009. – 186 с.
13. Плахотіна Н.А. Класифікація суб'єктів трудових процесуальних правовідносин / Н.А. Плахотіна // Право і безпека. – 2007. – № 2. – С. 144-148.
14. Лазор Л.И. Трудовое процессуальное право Украины: Учебник / Л.И. Лазор. – Луганск: Изд-во «Виртуальная реальность», 2013. – 504 с.

-
15. Хутов К.М. Преступный монополизм: уголовно-политическое и криминологическое исследование / под ред. Н.А. Лопашенко. – М.: Волтерс Клювер, 2007. – 200 с.

Зеньков Д.А. Современные тенденции развития представительской функции профсоюзов. – Статья.

Исследовано место и значение представительства в деятельности профсоюзов. Проведен анализ сущности и содержания представительской функции профсоюзов в условиях рыночных отношений. Представлены предложения по совершенствованию механизма реализации представительской функции профсоюзов. Определены тенденции развития представительской функции профсоюзов на современном этапе и пути совершенствования законодательства в этой сфере.

Ключевые слова: профсоюз, представительство, представительская функция профсоюзов, интересы работников.

Zenkov D.A. Modern trends of the representative function of trade unions. – Article.

The place and importance of representative in trade union activities investigated. Analysis of the nature and content of the representative function of trade unions in market conditions is conducted. Suggestions for improving the mechanism for implementation of the representative function of trade unions are represented. Trends in the development of representative functions of trade unions at the present stage are identified and ways to improve the legislation in this area are offered.

Keywords: trade union representation, the representative function of trade unions, employees' interests .

Капліна Г. А.

к.ю.н., доцент кафедри правознавства СНУ ім. В. Даля

Гніденко В. І.

магістрантка ІЮтамП СНУ ім. В. Даля

МОДЕЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ЗАПОЗИЧЕННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

У статті аналізується феномен соціального партнерства як дієвої системи регулювання соціально-трудових відносин, яка постала внаслідок еволюції суспільства індустріально розвинених держав. Досліджено питання особливостей моделі соціального партнерства в Україні та історичні передумови формування його системи та механізму дії. Сформульовано певні пропозиції щодо вдосконалення системи соціального партнерства в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду становлення моделі соціального партнерства

Ключові слова: соціальне партнерство, соціально – трудові відносини, трипартизм, соціальний діалог.

Однією з головних характеристик сучасного розвиненого суспільства є становлення різноманітних форм соціальної демократії, яка з процедурної точки зору є демократією участі, а з точки зору цінності і результату демократичного процесу – є консенсусною демократією. Сутністю демократії участі є власне систематична участь громадян у розробці певних рішень, або контроль за їх реалізацією у важливих – з точки зору інтересів громадян – напрямках діяльності. У сфері соціально-трудових відносин, або ж як зараз частіше згадується – в сфері колективних трудових відносин – такою формою демократичного регулювання трудових відносин між їх суб'єктами є соціальне партнерство.

Як свідчить зарубіжний досвід, розвиток трудових відносин дозволяє Україні, з одного боку, забезпечити гідне місце у світовій системі розподілу праці, з іншого – розвивати наявні господарські цикли. Відтак, розвиток суверенної держави на нинішньому етапі міжнародного розподілу праці потребує реформ трудової сфери у напрямі формування партнерських відносин.

Дослідження окремих аспектів соціального партнерства в Україні знаходить відображення у наукових працях багатьох науковців, таких як:

О.С. Арсентьєва, Н.Б. Болотіна, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, Н.О. Мельничук, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, та ін. Водночас, недостатньо вивченими залишаються проблеми функціонування системи соціального партнерства, його значення і особливостей розвитку моделі соціального партнерства в Україні.

Метою даної роботи є аналіз моделі соціального партнерства, яка склалася в Україні, визначення особливостей її становлення і проблем функціонування, та

перспектив подальшого розвитку.

Відповідно до поставленої мети визначені такі завдання: розкрити особливості становлення та розвитку законодавства України про соціальне партнерство; охарактеризувати модель соціального партнерства в Україні; встановити та проаналізувати основні організаційно-правові форми соціального партнерства; визначити основні проблеми та умови розвитку соціального партнерства; сформулювати можливі варіанти покращення системи соціального партнерства в Україні.

Поняття соціального партнерства включає в себе багато аспектів соціально-трудових відносин, у зв'язку з чим існують різні підходи до його визначення. Одні дослідники розглядають соціальне партнерство досить чітко і вузько - як метод регулювання конфліктних соціально-трудових відносин. Інші ж трактують його розширено, представляючи як складний, багатоплановий суспільний процес.

Проте і при різноманітності думок очевидно, що соціальне партнерство - це певні взаємовідносини між людьми. Це по-перше. По-друге, очевидно і те, що існують три основні суб'єкти цих відносин: роботодавці, працівники і держава. По-третє, об'єктами таких відносин зазвичай є умови праці, рівень доходів, соціальне становище суб'єктів, їх місце, роль і права у створенні й розподілі виробленого продукту. Головною ж метою відносин соціального партнерства можна вважати облік і збалансованість інтересів основних його суб'єктів.

Ідея соціального партнерства була сформульована в кінці XIX - початку ХХ ст. в Західній Європі в результаті тривалого досвіду вирішення протиріч між працею і капіталом (між найманими працівниками та роботодавцями), між цими двома класами та державою. Глобальні зміни у світі, що відбулися після Першої світової війни, провідна роль робітничого класу в революціях початку ХХ століття, соціалістична революція в Росії поставили на порядок денний необхідність трансформації всієї системи соціально-трудових відносин в Західній Європі - як на національному рівні, так і на міжнародному . На думку вчених, «формальним моментом виникнення

соціального партнерства в новітній історії можна вважати створення Міжнародної організації праці (МОП), засновує свою роботу на принципах трипартизму - участі трьох партнерів у формуванні норм і правил регулювання соціально-трудових відносин»[1]

Використання терміну соціального партнерства має давню історію. Цей термін вперше з'явився в промислово розвинених країнах Західу в період зародження виробничої демократії, яка знайшла свій розвиток після Другої світової війни. Так, законом Федеративної Республіки Німеччини «Про виробничі ради» 1949 р. передбачалося їх створення на паритетних засадах, що складалися з представників роботодавців та найманих працівників. Ці ради називалися органами соціального партнерства, завданням яких було подолання протиріч між працею та капіталом.

Про значний досвід, накопичений розвиненими країнами, в площині соціального партнерства свідчить різноманіття його моделей, обумовлене національними й регіональними особливостями кожної з країн. МОП у своїх документах притримується позиції, що єдиної моделі соціального партнерства, яка була б придатна для всіх країн не існує.

В найзагальнішому вигляді сформовані моделі соціального партнерства можна розділити на наступні: "американська", яка ґрунтуються на широкій участі найманих працівників у власності підприємства; "німецька" - що базується на залученні найманих працівників в управління виробництвом через спеціально створені органи, на тарифній автономії; "скандинавська", яка полягає в залученні персоналу в розподіл результатів виробництва[2].

У всіх країнах Центральної та Східної Європи з кінця 80-х років спостерігається докорінне оновлення трудового законодавства. Першими результатами цієї роботи були: Закон про страйки, зміни в законодавстві щодо профспілок (1991 р.) та поправки до Трудового кодексу (1992 р.) в Угорщині; Закон про колективні переговори (1990 р.) у колишній Чехо-Словаччині; Закон про профспілки та вирішення трудових конфліктів (1991 р.) у Польщі; румунські закони про колективні договори, трудові конфлікти та профспілки (1991 р.); поправки до Трудового кодексу в Болгарії (1993 р.). Вже деякі з цих змін були предметом тристоронніх консультацій. У літературі вже зазначалось, що у пост тоталітарних державах, у тому числі в Україні, впровадження соціального партнерства відбувається "зверху", а не "знизу", за вирішальної ролі держави[3]

Аналізуючи зарубіжний правовий досвід, І. Я. Кисельов відзначає, що «результативність політики соціального партнерства виявилася вельми високою, особливо в таких країнах, як ФРН, Австрія, Швеція. У цих країнах

високорозвинене й ефективне виробництво та відповідна йому якість життя, високий рівень цивілізованості поєднуються з відносною соціальною стабільністю. Цьому, зокрема, сприяє політика соціального партнерства» [4, с.156].

Наслідуючи приклад розвинених країн, Україна приступила до розбудови системи соціального партнерства, яку започаткував Указ Президента України "Про створення Національної ради соціального партнерства" від 27 квітня 1993 р [5, с.13].

Вважаємо, що на становлення системи соціального партнерства в Україні значний вплив здійснювало те, що демократичні форми державного правління не були характерні для неї протягом тривалого історичного періоду. У цих умовах головною проблемою було формування реального рівноправного партнерства.

Слід звернути увагу на те, що проведені в країні демократичні перетворення передбачають нову модель взаємозв'язків між державою та індивідами, відповідно питання про національні інтереси й цінності є досить актуальним. Імперська модель припускала підпорядкування інтересів особистості інтересам (цілям і завданням) «великої держави». Радянська модель запозичила багато рис імперської, однак роль об'єднувального фактору відігравала комуністична ідеологія. Після розпаду Радянського Союзу перед суспільством знову постала проблема самоідентифікації [6].

Розглядаючи питання формування соціального партнерства в Україні, на нашу думку, необхідно зазначити, що за радянських часів досить активно використовувалися майже всі складові соціального партнерства - укладалися колективні договори, робітники, працюючі верстви брали участь в управлінні виробництвом, соціальні питання перебували в центрі уваги владних органів. Існувала також практика складання п'ятирічних планів соціального розвитку республіки, областей, районів, підприємств, сільськогосподарських колективів [7].

Але оскільки комуністична ідеологія, котра панувала в той період, не передбачала існування протилежних, антагоністичних інтересів у суспільстві, то й механізмів вирішення цих протиріч також не могло і бути. Тобто всі зазначені заходи носили декларативний характер і не називалися соціальним партнерством. Після отримання Україною незалежності, свідомість, що формувалася в умовах вікового підданства, тоталітаризму новітнього періоду не дозволяла владі поставити себе в рівні умови із представниками суспільства, а громадян підштовхувала до соціального й політичного утриманства.

Перехід до ринкових відносин в Україні спричинив необхідність створення правового механізму регулювання соціально-трудових відносин у суспільстві. О.Ю. Ширінкіна цілком слушно відзначає, що «в умовах ринкових відносин створення повноцінної системи соціального партнерства є найважливішим напрямком політики держави, бо договірне регулювання дозволяє максимально активізувати захист інтересів як працівника, так і роботодавця» [8, с.1].

У свою чергу, В.В. Лазор відзначає, що «одним з дієвих механізмів досягнення соціального миру і згоди, забезпечення стабільності у політичній та економічній сферах і необхідною умовою економічного зростання держави є взаємодія роботодавців і працівників на підставі соціального партнерства»[9, с.30].

О.С. Арсентьєва підкреслює, що «соціальне партнерство в царині праці в широкому розумінні є багатогранним соціальним явищем дійсності. Воно становить собою багатокомпонентну різнопривневу систему, що включає реально існуючи колективні відносини, які мають комплексний міжгалузевий характер з приводу регулювання соціально-трудових відносин» [10, с.308].

Українську модель соціального партнерства характеризують риси класичного трипартизму, тобто регулювання трудових і пов'язаних з ними економічних і політичних стосунків на основі рівноправної взаємодії, співпраці представників найманіх працівників, роботодавців і держави. Враховуючи схильність нашої країни до патерналістських відносин, вважаємо, що можна прогнозувати й подальшу вагому участь держави як дієвого соціального партнера.

Сьогодні, в складних умовах економіки, існуюча національна модель соціального партнерства є недостатньо ефективною. Зростання соціальної нерівності та напруги в суспільстві породжує велику кількість проблем у соціально-трудовій сфері.

Зважаючи на це, за доцільне вважаємо розглянути досвід Німеччини щодо розвитку соціального партнерства. Досвід Німеччини свідчить, що важливою умовою є усвідомлення, оформлення та інституціоналізація інтересів основних учасників соціального партнерства. У Німеччині в одній з перших в Європі виникли організації робочих - профспілки. На початку ХХІ ст. у своїх лавах вони об'єднують менше 50% найманіх працівників. Найбільшою профспілковою організацією країни є Об'єднання німецьких профспілок, що об'єднує в своїх восьми галузевих організаціях більше 6,5 млн. Чоловік [11]. Інтереси роботодавців представляють регіональні та

федеральні галузеві союзи. Головною організацією спілок роботодавців є Федеральне об'єднання спілок німецьких роботодавців.

Ефективне функціонування механізму соціального партнерства тісно пов'язане також з рівнем соціально-економічного розвитку. Високі темпи економічного розвитку Німеччини зробили можливим зростання добробуту найманих працівників, формування у них відповідних інтересів і потреб, що сприяють розвитку соціального діалогу. У свою чергу, соціального партнерства що сприяє сталому розвитку економіки.

Для функціонування соціального партнерства необхідна налагодженість механізмів і процедур соціального діалогу. Зокрема, німецька модель соціального партнерства передбачає взаємодію між учасниками соціального партнерства на двох рівнях. Перший рівень - громадсько-публічний, на якому інтереси профспілок найманих працівників, об'єднань роботодавців, держави узгоджуються з найбільш великомасштабним соціальним проблемам (безробіття, колективні договори та ін.).

На другому рівні - підприємств - інтереси найманих працівників і роботодавців вирішуються шляхом взаємодії в таких конкретних сферах, як скорочення або створення робочих місць, прийом на роботу або звільнення, впровадження нових технологій, підвищення кваліфікації і т. д. ("Виробнича демократія"). Відповідно, у Німеччині застосовується кілька видів колективних договорів, що укладаються профспілками з союзами роботодавців або окремими наймачами.

Типові колективні договори, укладені на кілька років, регулюють найбільш загальні питання, такі як робочий час, тривалість відпустки, терміни та умови звільнення, оплата понаднормових робіт тощо. Обидві сторони при укладенні договорів зобов'язані враховувати положення Основного закону ФРН та інших законів.

Наприклад, згідно із законодавством ФРН, максимальний робочий час на тиждень становить 48 годин, проте насправді робочий час, обумовлений договором, становить в межах 40-35 годин на тиждень. Аналогічна ситуація і з відпусткою - відповідно до закону мінімальний відпустка становить 24 робочих дня, насправді - 30 робочих днів.

Договори про тарифну сітку укладаються на більш короткий термін (зазвичай на рік) і регулюють оплату праці робітників і службовців. Завдяки договірній практиці існують різні виплати, і фактично виплачується заробітна плата набагато вища тарифних ставок. Існують також спеціальні колективні договори, що регулюють такі проблеми, як умови професійного навчання, додаткове соціальне забезпечення по старості, захист від заходів по раціоналізації виробництва та ін.

Однією з головних складових системи соціального партнерства Німеччини є участь найманих працівників у справах підприємств і фірм. Відповідно до закону про статут підприємства наймані працівники беруть участь у роботі ради підприємства та наглядової ради. Рада підприємства представляє інтереси найманих працівників перед роботодавцями; узагальнює та надсилає пропозиції від трудового колективу роботодавцям; стежить за дотриманням діючих щодо найманих працівників законів, трудових угод; має право отримати інформацію, що стосується діяльності підприємства; бере участь у вирішенні питань щодо правил внутрішнього розпорядку, організації робочих місць, професійного навчання, кадрової політики, звільнення і т.д.

Наймані робітники також можуть впливати на управління підприємством через своїх представників у наглядовій раді, робота якого охоплює всі сфери підприємницької діяльності (призначення адміністрації підприємства, заслуховування звіту про діяльність підприємства, участь у прийнятті рішень по інвестиційним проектам і т.д.) [11,12,13].

Система соціального партнерства, яка функціонує в Німеччині, спирається не тільки на взаємодію учасників соціально-трудових відносин, але передбачає також можливість страйкової боротьби. Страйки в Німеччині дозволені тільки з питань, пов'язаних з укладенням трудових договорів і, відповідно, їх можуть ініціювати тільки профспілки. Протягом терміну дії колективного договору сторони зобов'язані дотримуватися світ.

В цілому германська система соціального партнерства є однією з найефективніших і може бути свого роду прикладом для пострадянських держав, у тому числі і для України. Існують фактори, які об'єктивно сприяють даному процесу - певна близькість правових систем (романо-германська правова сім'я), використання універсальних міжнародно-правових актів у регулюванні трудових відносин, конституційно декларовані соціально-трудові права громадян, соціальна орієнтація держав.

Аналіз стану й динаміки розвитку відносин соціального партнерства дає підстави стверджувати, що на сьогодні загалом сформувалася українська модель соціального партнерства. Зокрема, сформовані основні механізми ведення колективних переговорів на різних рівнях і створена законодавча база для колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин. Багато авторів відзначає особливості становлення соціального партнерства в Україні [14].

На перший погляд для формування ефективної системи соціального партнерства в Україні склалися всі необхідні умови, а саме: здійснився

перехід до ринкових форм господарювання; є профспілки як організації, які представляють і захищають інтереси працюючих; сформувався клас підприємців; держава забажала виступити в якості посередника у відносинах між працівниками і роботодавцями; існує мінімально необхідна правова основа для розвитку соціального партнерства; сформовані базові інститути і механізми проведення колективних переговорів.

Але як виявилося цього не достатньо для активного функціонування соціального партнерства. Кризові процеси, загострюючи суперечності, спричиняють нарощання конфронтаційності в суспільстві, що не сприяє утвердженню ідеології партнерських відносин. На цьому тлі на перший план виходять неефективні напрямки державної політики, що можна пояснити специфічними умовами формування і розвитку соціального партнерства в Україні. Вони проявляються у наступному:

- Ринкові відносини як необхідна умова широкого розвитку соціального партнерства не остаточно сформовані.
- Соціальна орієнтація ринкової економіки носить більш декларативний характер, ніж фактичний.
- Різноспрямованість особистих інтересів директорату і соціально-економічної ефективності діяльності підприємств.
- Держава, виступаючи одночасно з трьох позицій — власника, адміністратора і гаранта інтересів громадян — сьогодні не захищає найманого працівника.
- Значна частка "тіньової" економіки в Україні, яка не сприяє розвиткові соціального партнерства.
- Слабкість профспілок як представника та захисника інтересів працівників та сторони соціального діалогу.
- Недемократичний, обмежувальний характер українського соціально-трудового законодавства в частині регулювання відносин соціального партнерства.

Аналіз стану взаємодії соціальних партнерів в Україні дає змогу виявити низку проблем, які стосуються факторів зовнішнього і внутрішнього середовищ.

До факторів зовнішнього середовища відносять: відсутність повноцінної нормативно-правової бази соціального партнерства; незавершеність процесу інституціоналізації соціального партнерства; відсутність повної й достовірної інформації про взаємодію суб'єктів соціального партнерства; недостатня увага органів державної влади й органів місцевого самоврядування, а також засобів масової інформації до проблеми становлення і розвитку соціально-партнерських відносин в Україні та ін.

Внутрішні фактори – неготовність суб'єктів соціального партнерства і, зокрема, роботодавців (керівників організацій, підприємств) до роботи в нових економічних умовах; вплив стереотипів патерналізму (утриманства) у свідомості працівників; неготовність багатьох роботодавців сприймати працівників і профспілки як рівноправних суб'єктів соціального партнерства; неготовність до довгострокової взаємодії сторін соціального партнерства.

Розглядаючи дані проблеми, вважаємо, що серед можливих кроків з боку держави, які могли б сприяти становленню в Україні ефективної системи соціального партнерства, слід назвати наступні.

Таким чином, Закон України «Про соціальний діалог в Україні» потребує змін у напрямку забезпечення обов'язковості прийняття органами соціального діалогу спільних рішень на основі згоди сторін; надання профспілкам додаткових права та повноважень у сфері захисту інтересів найманіх працівників та ведення соціального діалогу; залучення до системи партнерських відносин соціальних груп і прошарків, які в даний час до в неї не включені; проведення додаткових заходів з боку держави щодо мотивації роботодавців до участі у соціальному діалозі.

Приходимо до висновку, що існуюча в Україні система соціального партнерства не є цілісною та ефективною, крім того, відсутня одностайність в розумінні сутності соціального партнерства, а законодавча база, яка його регулює, потребує вдосконалення. Вважаємо, що вирішення даних питань сприятиме ефективності співпраці соціальних партнерів – органів державної влади, роботодавців, та профспілкових організацій – і забезпечуватиме стабільні, ефективні зв'язки між ними з метою досягнення консолідованих рішень у сфері соціально – трудових відносин.

Світовий досвід переконливо доводить, що проблеми економіки і суспільного життя, в тому числі у сфері застосування найманої праці, вирішуються оптимально, якщо реалізується орієнтація не на конфронтацію, а на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних суспільних груп. Стрижнем соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формах проведення переговорів, укладення колективних договорів та колективних угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

Література:

1. Шулус А. Социальное партнерство - российская модель // Журнал "Социальное партнерство" № 2 от 2007 года [Электронный ресурс].

2. Понизов В. РТК - базовый институт отечественной системы социального партнерства, функционирующей в интересах человека труда // Человек и труд.- 2008.- №2. [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.chelt.ru.
3. Ляшенко Т. Соціальне партнерство: шлях до ринкової держави // Юрид. вісник. - 1999. - № 18. - 6-12 травня
4. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики. — М.: Изд-во Акад. труда и социальных отношений, 1995. — 210 с.
5. Лебедєв І. В. Соціальне партнерство як засіб подолання економічної кризи. // Економіка та держава. - 2009. - №4. - С. 12-15.
6. Кузнецов В. М. Культура партнерства як культура життя / В. М. Кузнєцов // Безопасность Евразии. – 2010. – № 2. – С. 7–52.
7. Кудряченко А. І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна / А.І. Кудряченко// Стратегічні пріоритети. -2008 р. -№3(8).- С. 132 - 141.
8. Ширинкина О.Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние: Автореф.дис. ...канд.юрид.наук: 12.00.05 /О.Ю. Ширинкина. – Пермь, 2006. – 25 с.
9. Лазор В.В. Роль і значення соціального партнерства на сучасному етапі та правові підходи до його регулювання /В.В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2008. – № 12. – С.30-38.
10. Арсентьев О.С. Системный подход до визначення поняття «соціальне партнерство» /О.С. Арсентьев // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2010. – № 15. – С.303-309.
11. Deutsche Gewerkschaftsbund [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/politiklexikon/17341/deutscher-gewerkschaftsbund-dgb>
12. Вагнер У. Регулирование рынка труда: опыт Германии и российские проблемы / У. Вагнер, В. Гутник // Проблемы теории и практики управления. 2003. - № 1. - С. 69-73
13. Вайганд Х. Германия: социальное партнерство и глобализация / Х. Вайганд // Человек и труд. 2005. - № 1. - С. 44-47.
14. Алексейчук В. В. Теоретичні підходи до обґрунтування сутності поняття соціального партнерства / В. В. Алексейчук // Держава та регіони : наук.-вироб. журн. – Запоріжжя : Класич. приват. ун-т., 2009. – № 1. – С. 10–13

Каплина Г. А., Гниденко В. И. Модель социального партнерства в Украине: проблемы заимствования зарубежного опыта. – Статья.

В статье анализируется феномен социального партнерства как действенной системы регулирования социально-трудовых отношений, которая появилась в результате эволюции общества индустриально развитых государств. Исследован вопрос особенностей модели социального партнерства в Украине и исторические предпосылки формирования его системы и механизма действия. Сформулированы определенные предложения по совершенствованию системы социального партнерства в Украине с учетом зарубежного опыта.

Ключевые слова: социальное партнерство, социально - трудовые отношения, трипатризм, социальный диалог.

Kaplina G. A., Gnidenko V. I. Model of social partnership in Ukraine: problems of borrowing foreign experience. - Article.

The article analyzes the phenomenon of social partnership as an effective system of regulation of industrial relations that emerged because of the evolution of society-industrialized countries. The issue of features models of social partnership in Ukraine and the historical background of the formation of its system and mechanism of action. Was formulated suggestions to improve the system of social partnership in Ukraine, taking into account international experience.

Keywords: social partnership, social - labor relations, trypatryzm, social dialogue.

УДК 161.34

Котова Л. В.,
к.ю.н., доцент, доцент кафедри правознавства СНУ ім. В.Даля,
Бабенко Т. В.,
магістрантка 5-го курсу ІЮтамП СНУ ім. В. Даля

**ЗАСТОСУВАННЯ ПРИМУСОВИХ ЗАХОДІВ ВИХОВНОГО
ХАРАКТЕРУ ДО НЕПОВНОЛІТНІХ, ЯКІ НЕ ДОСЯГЛИ ВІКУ
КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ**

У даній статті розглянуто механізм застосування примусових заходів виховного характеру. Також досліджено зарубіжний досвід, види примусових заходів виховного характеру, їх практична дія на неповнолітнього в аспекті

реалізації виховної функції. Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення чинного кримінального процесуального законодавства України.

Ключові слова: неповнолітній, заходи виховного характеру, виховна функція, примусові заходи виховного характеру.

Кримінальний процесуальний кодекс України [1] вніс безліч змін у процес досудового розслідування та судового розгляду з метою кращого забезпечення реалізації прав учасників. Ці новели не оминули і порядок досудового розслідування та судового розгляду щодо неповнолітніх. А в силу відносної новизни чинного КПК значно підвищилася роль наукових досліджень тих чи інших проблем, в яких науковці не лише описують сам процес правозастосування, але і прогнозують можливі ускладнення при реалізації учасниками кримінального провадження своїх прав. Саме такої характеристики на даний момент і потребує процес застосування примусових заходів виховного характеру до неповнолітніх, які не досягли віку кримінальної відповідальності [2 с.326].

Суттєвий внесок у вирішення теоретичних і практичних проблем, пов'язаних з провадженням у справах про застосування примусових заходів виховного характеру, зробили у своїх працях В.І. Ар'кова, А.С. Барабаш, Ю.В. Баулін, С.М. Благодир, В.М. Бурдін, Г.Б. Віттенберг, Л.М. Володіна, А.Є. Голубов, Т.О. Гончар, Ю.М. Грошевий, Н.І. Гуковська, П.М. Давидов, А.Я. Дубинський, В.А. Дунін, В.С. Зеленецький, М.О. Карпенко, С.Г. Келіна, О.О. Левендаренко, В.Т. Маляренко, Н.С. Манова, Е.Б. Мельникова, Д.Я. Мирський, Г.М. Міньковський, А.А. Музика, Л.І. Нека, Ю.Б. Некрасов, В.В. Ніколюк, Г.М. Омельяненко, Є.В. Ремізова, В.Я. Рибальська, А.Б. Романюк, Н.К. Семерньова, З.Д. Смітієнко, Я.І. Соловій, С.М. Стаківський, В. Ягодинський, А.Є. Якубов, О.О. Ямкова та інші автори. Але в чинному законодавстві практично так і залишається актуальною проблема саме у порядку застосування заходів виховного характеру та подальшому запобіганні ризиків рецидиву скосіння злочину неповнолітнім.

Метою даної роботи є правовий аналіз особливостей процесу застосування примусових заходів виховного характеру характеру до неповнолітніх, які не досягли віку кримінальної відповідальності та формування власних пропозицій щодо вдосконалення національного законодавства спираючись на позитивний зарубіжний досвід у цьому питанні.

Досягнення мети передбачає вирішення таких завдань : 1) розгляд окремих моментів процесу застосування примусових заходів виховного характеру; 2) розгляд запобіжного заходу, який застосовується до особи, яка

не досягла віку кримінальної відповідальності та доцільноті його застосування 3) розгляд зарубіжного досвіду щодо видів примусових заходів виховного характеру та їх практична дія на неповнолітнього в аспекті реалізації виховної функції; 4) формування пропозицій по вдосконаленню чинного кримінально-процесуального законодавства України.

Одним із основних завдань кримінального провадження є притягнення винної особи до кримінальної відповідальності в міру своєї вини (ст. 2 КПК). Тим самим законодавець ще раз підкреслює саме каральну, а не виховну функцію кримінальної відповідальності [2].

Служною думкою є пропозиція Ю. Є. Пудовочкина щодо відокремлення особливого виду юридичної відповідальності - ювенальної. Ювенальна відповідальність розглядається ним як відповідальність в кримінальному праві, що застосовується до неповнолітніх осіб, які не можуть бути суб'єктами кримінальної відповідальності. Крім того, він визнає можливість заміни кримінальної відповідальності неповнолітнього суб'єкту злочину призначенням йому заходів ювенальної відповідальності. Позиція Ю. Є. Пудовочкина є обґрунтованою і повністю збігається з українськими реаліями правового регулювання кримінальної відповідальності неповнолітніх [3].

Виховний вплив держави в першу чергу повинен бути направлений на тих суб'єктів злочину, які в силу свого віку не повністю усвідомлювали негативні наслідки своїх злочинних дій. Проте особливе відношення щодо неповнолітніх правопорушників проявляється не лише у вигляді специфічних заходів, які будуть до них застосовані, а і у специфічному порядку кримінального провадження [2, с.327].

Суб'єктами застосування заходів виховного характеру відносяться діти двох вікових груп:

- неповнолітні, які у віці від 11 років до 16 років вчинили суспільно небезпечне діяння, що підпадає під ознаки діяння, передбаченого законом України про кримінальну відповідальність, можливість притягнення до кримінальної відповідальності за яке передбачається з 16 років;

- неповнолітні, які у віці від 11 років до 14 років учинили суспільно небезпечне діяння, що підпадає під ознаки діяння, передбаченого законом України про кримінальну відповідальність, можливість притягнення до кримінальної відповідальності за яке передбачається з 14 років [1].

В чинному законодавстві не сформовано загального поняття суб'єкта до якого застосовується заходи виховного характеру, тобто практично, у кримінальному провадженні до даного суб'єкта застосовується статус «неповнолітній свідок». Також відсутня окрема стаття, яка б роз'яснювала

права та обов'язки суб'єкта, до якого застосовуються заходи виховного характеру. Невизначеність статусу особи викликає плутанину на досудовому розслідуванні та судовому розгляді між особами свідками та особами, які скоїли суспільно-небезпечне діяння. Також права особи до якої застосовуються заходи виховного характеру обмежуються, бо в чинному кримінально-процесуальному кодексі відсутня стаття з роз'ясненням прав.

Згідно чинного законодавства до неповнолітнього застосовуються такі примусові заходи виховного характеру: 1) застереження; 2) обмеження дозвілля і встановлення особливих вимог до поведінки неповнолітнього; 3) передача неповнолітнього під нагляд батьків чи осіб, які їх заміняють, чи під нагляд педагогічного або трудового колективу за його згодою, а також окремих громадян на їхнє прохання; 4) покладення на неповнолітнього, який досяг п'ятнадцятирічного віку і має майно, кошти або заробіток, обов'язку відшкодування заподіяних майнових збитків; 5) направлення неповнолітнього до спеціальної навчально-виховної установи для дітей і підлітків до його виправлення, але на строк, що не перевищує трьох років [4].

Вказані заходи мають не карний, а суто виховний за своїми функціями та спрямованістю характер, але, разом з тим вони все ж таки передбачають певні негативні наслідки для неповнолітньої особи, яка скоїла злочин, застосовуються судом з дотриманням певної процесуальної форми, тобто мають основні ознаки юридичної відповідальності і на цій підставі не можуть бути віднесені до форм соціальної неюридичної відповідальності [4, с. 32]. Фактично в біографії дитини з'являється відмітка щодо притягнення до кримінальної відповідальності хоч і із застосуванням заходів виховного характеру. Але ніяких практичних виховних заходів направлених на недопущення рецидиву не проводиться.

Також відсутні будь-які норми, які б регулювали виконання заходів виховного характеру. У зв'язку з чим неможливо відстежити чи виконує неповнолітній покладені на нього обов'язки при застосуванні заходів виховного характеру.

Згідно ст.97 КК України у разі ухилення неповнолітнього, що вчинив злочин, від застосування до нього примусових заходів виховного характеру ці заходи скасовуються і він притягується до кримінальної відповідальності [4]. При особливому правовому нігілізмі неповнолітнього, при неможливості його швидкого перевиховання та враховуючи, що особу яка не є суб'єктом не можливо притягнути до кримінальної відповідальності, в кримінально-процесуальному законодавстві необхідно встановити норму та механізм який б дозволяв змінювати захід виховного характеру з більш м'якого на більш

жорсткий, або при швидкому перевихованні дитини зміну заходу з більш жорсткого на більш м'який, або повне його скасування.

В рамках кримінального провадження щодо застосування примусових заходів виховного характеру до неповнолітніх, які вчинили діяння, що підпадає під ознаки кримінального правопорушення, у віці від 11 років до досягнення віку, з якого можливе притягнення до кримінальної відповідальності, може бути застосований такий захід кримінально-процесуального примусу, як поміщення у приймальник-розподільник для дітей [1]. Згідно Закону України «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей» приймальники-розподільники для дітей – це спеціальні установи органів внутрішніх справ, призначенні для тимчасового тримання дітей віком від 11 років. Порядок тримання дітей, поміщених у приймальники-розподільники для дітей, визначається правилами внутрішнього розпорядку приймальника-розподільника для дітей, затвердженими Міністерством внутрішніх справ України. Поміщення у приймальник-розподільник для дітей може бути застосовано до неповнолітнього тільки за ухвалою слідчого судді, суду, постановленою за клопотанням прокурора згідно з правилами, передбаченими для обрання запобіжного заходу у вигляді тримання під вартою та лише наявності достатніх підстав вважати, що неповнолітній досяг 11-річного віку, проте не досяг віку, з якого можливе притягнення до кримінальної відповідальності, вчинив суспільно небезпечне діяння, що підпадає під ознаки діяння, за яке Кримінальним кодексом України передбачено покарання у виді позбавлення волі на строк понад п'ять років. При цьому на прокурора покладається обов'язок доведення наявності достатніх підстав вважати, що неповнолітній вчинив таке діяння, а також наявності ризиків, передбачених ч. 1 ст. 177 КПК України. У разі не доведення прокурором зазначених обставин слідчий суддя суд зобов'язаний відмовити у поміщенні особи у приймальник-розподільник для дітей. Срок перебування дитини у приймальному-розподільному для дітей визначається слідчим суддею, судом залежно від наявності об'єктивних підстав для її тримання в цій установі в межах тридцятиденного строку. Срок тримання особи у приймальному-розподільному для дітей може бути продовжено ухвалою слідчого судді, суду ще на строк до тридцяти днів. Питання скасування чи продовження строку тримання особи у приймальному-розподільному для дітей вирішується в порядку, передбаченому для скасування запобіжного заходу у вигляді тримання під вартою або продовження строку тримання під вартою відповідно. Фактично поміщення до приймальника-розподільника є запобіжним заходом, який за

своєю природою дуже близький до тримання під вартою, оскілки також передбачає тимчасове позбавлення волі особи, щодо якої він застосований, шляхом поміщення до спеціального закладу із особливим режимом перебування. Згідно ч. 1 ст. 309 КПК України передбачає можливість оскарження в апеляційному порядку ухвали слідчого судді про поміщення неповнолітнього в приймальник розподільник для дітей або про відмову у такому поміщенні, а також про продовження строку тримання особи в приймальному-розподільному для дітей або відмову в його продовженні. Апеляційну скаргу на ухвалу слідчого судді вправі подати законний представник, захисник неповнолітнього чи сам неповнолітній [1]

Фактично законодавець України не передбачив інших запобіжних заходів щодо неповнолітніх, які не досягли віку, з якого можливе притягнення до кримінальної відповідальності. Відповідно не передбачено можливості зміни поміщення неповнолітнього у приймальник-розподільник для дітей іншим, більш м'яким заходом, наприклад, як передання неповнолітнього, який не досяг віку з якого можливе притягнення до кримінальної відповідальності, під нагляд батьків, опікунів, піклувальників або адміністрації дитячої установи. Тобто законодавець не залишає вибору слідчому, прокурору та судді, при наявності ризику, який саме запобіжний захід обрати. На мою думку, даний запобіжний захід не несе в собі виховного характеру, тобто особа, яка скоїла суспільно-небезпечне діяння, ще дитина, їй не роз'ясниться правові наслідки її дій, не проводяться співбесіди з психологом щодо встановлення причини скоєння дитиною злочину, не приймаються заходи для усунення причини девіантної поведінки дитини, тобто її одразу поміщаються до «дитячої тюрми», що не вирішує проблему подальшої поведінки дитини. Також чинним кримінально-процесуальним законодавством не передбачено роз'яснення прав та обов'язків особі, стосовно якої розглядається питання поміщення у приймальник-розподільник. Тобто права дитини таким чином обмежуються.

Звертаючись до зарубіжного досвіду, цікавим є приклад США [6], де існують недержавні підліткові суди, в яких дорослі або зовсім не беруть участі, або лише керують процедурою. У цих судах розглядаються справи про вперше вчинені нетяжкі злочини та проступки, якщо неповнолітній визнав свою вину. Примусові засоби, які застосовують підліткові суди (відвідання спеціальних занять для подолання наркотичної або алкогольної залежності; грошова реституція, зобов'язання взяти участь у судовому засіданні підліткового суду як присяжний тощо), мають нерепресивний характер і значний виховний потенціал.

В Німеччині [6] при застосуванні будь-якого виду санкцій первинне значення має питання їх виховного впливу на неповнолітнього правопорушника, кримінальним законодавством встановлюється як зasadничий принцип виховного характеру санкцій, які застосовуються з метою відвертання подальшого негативного розвитку неповнолітнього. По німецькому праву суб'єктом злочинного діяння визнається фізична особа, яка досягла 14-річного віку. Однак у Німеччині віковий початок кримінальної відповідальності міститься не в Кримінальному кодексі, як в Україні, а в JSR. В Кримінальному кодексі Німеччини міститься лише положення про те, що той, хто при вчиненні діяння не досяг віку 14 років, є неосудним [7].

JSR поділяє молодих злочинців на дві категорії: "Jugendliche" і "Heranwachsende". "Jugendliche" – підліток у віці від 14 до 17 років включно, тобто неповнолітній. "Heranwachsende" - молода людина у віці від 18 до 20 років включно, який, на думку суду, по своєму моральному та духовному розвитку знаходитьться на рівні підлітка. При реалізації норм JSR щодо молодих людей старше 18 років враховуються умови середовища, в яких вони виховувалися, а також спосіб, обставини і мотив скоєння злочину. Концепція JSR підпорядкована ідеї виправлення молодого правопорушника, запобігання вчинення ним нових злочинів, не спрямована на відплату за вчинений злочин. Для максимального захисту неповнолітніх, а також з урахуванням їх вікових, психологічних, біологічних і соціологічних особливостей JSR з моменту його зародження зорієнтоване головним чином на індивідуально-превентивне виховання молодого злочинця з метою ресоціалізації його особистості. Німецький законодавець відсунув рамки застосування загального кримінального права по відношенню до неповнолітніх до досягнення ними 21 року, щоб допомогти ще не сформованим у своїх переконаннях молодим людям зробити правильний вибір деколи в непростих життєвих ситуаціях [7].

У Новій Зеландії у рамках ювенальної юстиції практикується співбесіда, в якій беруть участь потерпілий та його захисники (родичі) і неповнолітній правопорушник та його родина (або представники громади). Під керівництвом медіатора потерпілий розповідає про матеріальну та моральну шкоду, спричинену йому, а правопорушник та його родина шукають та пропонують засоби для компенсації шкоди. Укладений між сторонами договір подається до суду для затвердження [6].

У багатьох державах, наприклад, у Швеції та Нідерландах, ефективно функціонують недержавні інституції виконання покарань для неповнолітніх правопорушників. У межах місцевої громади виконується значна частина

судових рішень у справах неповнолітніх, зокрема, громадські роботи (дрібний ремонт будівель, прибирання території тощо). У католицьких країнах (Іспанії, Італії, Португалії, Польщі) важливу роль у ювенальній юстиції відіграє церква [6].

Розглядаючи зарубіжний досвід можна дійти до висновку, що всі санкції, які застосовуються до неповнолітнього мають суто виховний характер, направлений на недопущення рецидиву злочинів, роз'яснення права та обов'язків неповнолітньому, проведення з ним виховних бесід, що є позитивним досвідом, який необхідно використовувати і в українському законодавстві.

Провівши дослідження порядку застосування примусових заходів виховного характеру, що виявилося у з'ясуванні сутності інституту, проведенні компаративістського аналізу застосування примусових заходів виховного характеру можливо сформулювати власні пропозиції щодо вдосконалення чинного кримінально-процесуального законодавства України. Законодавство України, що регулює провадження у справах про застосування примусових заходів виховного характеру, містить ряд недоліків, зокрема, колізій, прогалин у правовому регулюванні, що спричиняє труднощі і в правозастосовчій практиці. На основі аналізу теоретичних і практичних проблем, що стосуються провадження у справах про застосування примусових заходів виховного характеру, можна дійти таких висновків:

1. Необхідно сформувати загальне поняття суб'єкта до якого застосовується заходи виховного характеру, а саме надавати статус «малолітнього правопорушника» до дітей, які у віці від 11 років до 14 років учинили суспільно небезпечне діяння, що підпадає під ознаки діяння, передбаченого законом України про кримінальну відповідальність, можливість притягнення до кримінальної відповідальності за яке передбачається з 14 років та «неповнолітнього правопорушника» до дітей, які у віці від 11 років до 16 років учинили суспільно небезпечне діяння, що підпадає під ознаки діяння, передбаченого законом України про кримінальну відповідальність, можливість притягнення до кримінальної відповідальності за яке передбачається з 16 років.

2. Внести до КПК України статтю, яка б роз'яснювала права та обов'язки осіб, до яких застосовуються примусові заходи виховного характеру, а саме :

Права:

- 1) знати, з приводу вчинення якого суспільно небезпечного діяння щодо неї здійснюється провадження;
- 2) бути чітко і своєчасно повідомленим про свої права, а також отримати їх роз'яснення у разі необхідності;

-
- 3) мати захисника та законного представника;
 - 4) не говорити нічого з приводу суспільно небезпечного діяння або у будь-який момент відмовитися відповісти на запитання;
 - 5) давати пояснення, показання з приводу суспільно-небезпечного діяння чи в будь-який момент відмовитися їх давати;
 - 6) збирати і подавати слідчому, прокурору, слідчому судді докази;
 - 9) брати участь у проведенні процесуальних дій;
 - 10) під час проведення процесуальних дій ставити запитання, подавати свої зауваження та заперечення щодо порядку проведення дій, які заносяться до протоколу;
 - 11) застосовувати з додержанням вимог КПК України технічні засоби при проведенні процесуальних дій, в яких він бере участь. Слідчий, прокурор, слідчий суддя, суд мають право заборонити застосування технічних засобів при проведенні окремої процесуальної дії чи на певній стадії кримінального провадження з метою нерозголошення відомостей, які містять таємницю, що охороняється законом, чи стосуються інтимного життя особи, про що виноситься вмотивована постанова (ухвала);
 - 12) заявляти клопотання про проведення процесуальних дій, про забезпечення безпеки щодо себе, членів своєї сім'ї, близьких родичів, майна, житла тощо;
 - 13) заяvляти відводи;
 - 14) ознайомлюватися з матеріалами досудового розслідування, та вимагати відкриття матеріалів;
 - 15) одержувати копії процесуальних документів та письмові повідомлення;
 - 16) оскаржувати рішення, дії та бездіяльність слідчого, прокурора, слідчого судді;
 - 17) вимагати відшкодування шкоди, завданої незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органу, що здійснює оперативно-розшукову діяльність, досудове розслідування, прокуратури або суду, в порядку, визначеному законом.
 - 18) користуватись рідною мовою, отримувати копії процесуальних документів рідною або іншою мовою, якою він володіє, та в разі необхідності користуватися послугами перекладача за рахунок держави.
 - 19) вимагати перевірки судом правомірності поміщення її до приймальника-розподільника.

Обов'язки:

- 1) прибувати за викликом до суду, а в разі неможливості прибути за викликом у призначений строк – заздалегідь повідомити про це суд;
- 2) виконувати обов'язки, покладені на нього рішенням про застосування заходів забезпечення кримінального провадження;
- 3) підкорятися законним вимогам та розпорядженням слідчого, прокурора, слідчого судді, суду.

Також необхідно вручати пам'ятку про права та обов'язки особи до якої застосовуються примусові заходи виховного характеру.

3. В КПК України слід передбачити норми, які б покладали функцію контролю за виконанням рішення суду про застосування примусових заходів виховного характеру на службу у справах неповнолітніх.

4. З урахуванням того, що Кримінальний кодекс України встановлює підстави для скасування рішення про застосування до неповнолітніх примусових заходів виховного характеру (ч.3 ст. 97 КК України), але враховуючи, що неповнолітній не досяг віку з якого наступає кримінальна відповідальність, тому необхідно в КПК ввести порядок зміни примусового заходу виховного характеру. Тобто, якщо неповнолітній не дотримується обраного заходу виховного характеру, захід можна змінити з більш м'якого на більш жорсткий. Або при зразковій поведінці дитини, змінити з більш жорсткого на більш м'який або зовсім скасувати застосування заходу виховного характеру.

5. Провадження у справах про застосування примусових заходів виховного характеру до осіб, які вчинили суспільно небезпечні діяння до досягнення віку, з якого може наставати кримінальна відповідальність, має всі ознаки особливого провадження, виходячи з предмету та завдань цього виду провадження. У зв'язку з цим необхідне закріplення в КПК України окремої глави, що регулювала б провадження у справах про застосування примусових заходів виховного характеру до зазначеної категорії осіб.

5. Необхідно передбачити до особи яка не досягла віку з якого наступає кримінальна відповідальність такий додатковий запобіжний захід, як передання неповнолітнього, під нагляд батьків, опікунів, піклувальників або адміністрації дитячої установи. Передбачити роз'яснення прав та обов'язків особі, яка поміщується до приймальника-розподільника.

6. З дітьми, до яких було застосовано примусові заходи виховного характеру, працівникам служби у справах неповнолітніх за участю психолога необхідно проводити бесіди в яких би було роз'яснено закони, природу злочину, міри покарання для того щоб в подальшому запобігти ризику рецидиву скосння злочину дитиною.

Література:

1. Кримінально-процесуальний кодекс України від 13.04.2012 № 4651-VI [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>
2. Торбас О.О. Загальна характеристика застосування примусових заходів виховного характеру за чинним КПК України / О.О. Торбас // Порівняльно-аналітичне право. – 2013. – № 3-2. – С.326-328
3. Пудовочкин Ю. Е. Ответственность несовершеннолетних в уголовном праве: проблемы теории / Ю.Е. Пудовочкин // Известия вузов. Сер. Правоведение. – 2002. – № 6. – С. 150-162.
4. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>
5. Крестовська Н. М. Ювенальна відповіальність: до постановки проблеми / Н.М. Крестовська // Актуальні проблеми держави і права. – 2004. – С. 31-35
6. Проць О.Є. Ювенальна юстиція: зарубіжний досвід та вітчизняні перспективи / О.Є. Проць // Інтернет-конференція на тему «Проблеми правої ювеналістики» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://conference.inf.od.ua/index.php/ru/spisok-materialov-konferentsii/sektsiya-4-prava-rebenka-v-sfere-natsionalnogo-prava-i-yuvenalnaya-yustitsiya/59-prots-o-e-yuvenalna-yustitsiya-zarubizhnij-dosvid-ta-vitchiznyani-perspektivi>
7. Козочкин, И.Д. Уголовное право зарубежных государств / И.Д. Козочкин. – М.: Омега-Л; Институт международного права и экономики им. А.С. Грибоедова, 2003. – 958 с.

Котова Л.В., Бабенко Т.В. Применение принудительных мер воспитательного характера к несовершеннолетним, не достигшим возраста уголовной ответственности: проблемные вопросы. – Статья

В данной статье рассмотрен механизм применения принудительных мер воспитательного характера. Также исследован зарубежный опыт, виды принудительных мер воспитательного характера, их практическое действие на несовершеннолетнего в аспекте реализации воспитательной функции. Сформулированы предложения по совершенствованию действующего уголовного процессуального законодательства Украины.

Ключевые слова: несовершеннолетний, меры воспитательного характера, воспитательная функция, принудительные меры воспитательного характера.

Kotova L.V, Babenko T.V. Application of enforcement educational measures to minors under the age of criminal responsibility: problem issues. – Article

In this article the mechanism of application of enforcement educational measures has been considered. The foreign experience, types of enforcement educational measures, practical effect thereof on minors in the aspect of the implementation of educational function have been investigated. Suggestions on improvement of existing criminal procedural law of Ukraine have been made.

Keywords: minor, educational measures, educational function, enforcement educational measures.

УДК 349.2

Лазор І.В.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри правознавства
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

**ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ:
ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

Визначено сутність колективного договору як джерела трудового права. Проведено аналіз порядку укладення колективного договору за національним законодавством, виділено правові прогалини і недоліки. Висвітлено значення колективних переговорів та внесені пропозиції з їх вдосконалення. Досліджений зарубіжний правовий досвід з укладення колективного договору. Обґрутовані пропозиції з вдосконалення правового регулювання укладення колективного договору вітчизняним законодавством.

Ключові слова: колективний договір, проект колективного договору, колективні переговори, представництво, принцип сумлінного ведення переговорів, робоча комісія.

Динамічні умови ринкової економіки актуалізують на сучасному етапі значення колективного договору як регулятора суспільних відносин із застосування найманої праці. Саме ретельне обговорювання зацікавленими сторонами – роботодавцем та працівниками – умов застосування найманої праці та досягнення згоди з цих питань забезпечує ефективне функціонування підприємств, установ, організацій в умовах ринку та

співробітництво сторін. Отже, чинне законодавство повинно стимулювати сторони до укладення колективного договору. І перш за все, досить чітко має бути врегульовано порядок укладення колективного договору.

Правове регулювання колективно-договірних відносин привертає значну увагу у сучасній науковій літературі, що знаходить відображення у роботах багатьох вчених, таких як: О.С. Арсентьєва, Н.Б. Болотіна, М.І. Іншин, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, Н.О. Мельничук, Н.А. Плахотіна, С.М. Прилипко, Н.Н. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, А.А. Юрченко, О.М. Ярошенко та ін. Але водночас, вітчизняний інститут колективно-договірного регулювання праці все ще потребує подальшого вдосконалення.

Метою цієї статті є: визначення сутності колективного договору як джерела трудового права, аналіз порядку укладення колективного договору за національним законодавством і виділення в ньому правових прогалин та недоліків, висвітлення ролі колективних переговорів в укладенні колективного договору, дослідження зарубіжного правового досвіду щодо укладення колективного договору, обґрунтування пропозицій з вдосконалення правового регулювання укладення колективного договору за вітчизняним законодавством.

Перш за все слід наголосити на нормативно-договірному характері колективного договору. Колективні переговори є необхідною передумовою існування колективного договору. У науковій літературі відзначають, що термін «колективні переговори» вперше у світі був вжитий у Великобританії у 1891 році. З самого початку свого існування процес колективних переговорів характеризувався активною участю у ньому працівників і децентралізацією [1, с.368-369]. На сучасному етапі правове регулювання колективних переговорів повинно забезпечувати високу ефективність колективного договору як регулятора суспільних відносин із застосуванням найманої праці.

Колективний договір, не дивлячись на обмежену сферу його дії (бо він є локальним нормативним актом) виступає майже загальновизнаним джерелом трудового права. Професор О.М. Ярошенко слушно відзначає: «Будучи джерелом права, колективний договір, отже, закріплює локальні норми права, що поширюються тільки на конкретну організацію і мають усі властивості, характерні для правових норм взагалі, а саме: а) вони обов'язкові для виконання; б) розраховані на багаторазове застосування; в) поширюються на невизначене коло осіб» [2, с.181-182]. Разом з тим специфіка правової природи колективного договору вказує на те, що його

сторони повинні дійти згоди щодо існування та застосування вказаних правових норм. Отже, процес переговорів має бути врегульовано правом так, щоб, по-перше, він був конструктивним і оперативним, а, по-друге, щоб досягнуті домовленості дійсно відображали прагнення та волю сторін колективного договору.

Як вказують А.М. Лушников та М.В. Лушникова, колективний договір встановлює трудові норми, але при цьому відбувається розчленовування суб'єкта колективного договору на колектив (групу або профспілку) і індивіда (окремого робітника). Колективний договір створює певну форму договірних відносин, але його юридичні наслідкипадають не на ту особу (групову або юридичну), яка є контрагентом договору, а на окремих осіб, коло яких не визначено і які зовсім не вступають в юридичні відносини з роботодавцем саме за цим договором. [3, с.158].

Колективні переговори є необхідною передумовою укладення колективного договору. З вищезазначеного можна бачити, що питання представництва у переговорному процесі має бути врегульовано належним чином.

Закон України «Про колективні договори і угоди» (далі – Закон) містить норму, що право на ведення переговорів і укладення колективних договорів від імені найманих працівників надається професійним спілкам, об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями. При наявності на підприємстві кількох профспілок або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору [4, ст.4].

Із змісту вищезазначеної норми випливає, що участь профспілок у переговорному процесі з укладення колективного договору презумується, що не можна визнати виправданим на сучасному етапі.

Заслуговує на увагу точка зору Н.А. Плахотіної, яка відзначає, що на практиці нерідко зустрічаються випадки, коли членами профспілки є далеко не всі працівники підприємства (установи, організації). При цьому працівники, що не є членами профспілки, можуть не довіряти профспілковим органам представництво своїх інтересів. Крім того, точки зору працівників і профспілки на колективні інтереси також можуть бути різними. І в таких випадках важливо, щоб позиція, що відстоюється представником у колективно-договірних відносинах, дійсно відображала думку працівників, яких він представляє [5, с.91].

На думку білоруського науковця Є.А. Волк, у сучасних колективно-договірних відносинах необхідно законодавчо закріпити можливість представляти інтереси працівників одному представнику за аналогією з тим, що інтереси роботодавця має право одноособово представляти керівник організації [6, с.270].

О.Ю. Ширінкіна, аналізуючи російське законодавство з регулювання колективних договорів обґрунтовано вказує, що передбачене законодавством право непрофспілкових органів представляти інтереси працівників тільки у разі відсутності в організації первинної профспілкової організації або наявності профспілкової організації, що об'єднує менше половини працівників є дискримінацією інших представницьких органів працівників і порушує конституційне право громадян на об'єднання для захисту своїх інтересів. Доцільно, вважає вказаний автор, надати працівникам право створювати представницькі органи для участі в колективно-договірному процесі незалежно від наявності профспілкового органу та його чисельності [7, с.9].

Професор І.І. Шамшина обґрунтовано, доводить і пропонує законодавчо закріпити, що суб'єктами соціального партнерства на стороні працівників можуть бути: 1) трудовий колектив; 2) профспілка; 3) інший представницький орган, створений працівниками; 4) спеціалізований орган (у тому числі одноособовий), що включає певних фахівців, у тому числі незалежних фахівців-експертів. Зазначений автор наполягає на тому, що правосуб'єктність будь-якого представницького органу у соціально-партнерських відносинах виникає з моменту документальної фіксації кола його повноважень, обов'язків і меж відповідальності в акті, засвідченому рішенням загальних зборів трудового колективу [8, с.372-373]. Приймаючи до уваги те, що колективний договір – це одна з найпоширеніших форм соціального партнерства, вважаємо, що вищевказаний правовий підхід щодо представництва працівників у договірному процесі є цілком виправданим.

Отже, вважаємо за доцільне внести зміни у вітчизняне законодавство про колективні договори й нормативно встановити, що право на ведення переговорів і укладення колективних договорів від імені працівників надається органу, уповноваженому трудовим колективом на представництво.

Вказана норма не виключає профспілкового представництва, але разом з тим приписує працівникам для ведення колективних переговорів кожного разу уповноважувати певний орган (у тому числі і профспілку) на представництво своїх інтересів при укладенні колективного договору.

Специфікою укладення договору в трудовому праві є те, відзначає Н.О. Мельничук, що в будь-якому разі цей процес об'єднує волевиявлення й волю, а закон при цьому визнає єдність волі та її прояву [9, с.131]. Вважаємо, що запропонований підхід до представництва працівників у переговорному процесі як раз і забезпечуватиме єдність волі та її прояву при укладенні колективного договору.

Закон встановлює, що для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами [4, ст.10]. Дана норма не вказує навіть приблизно чисельний склад робочої комісії, що також робить деяку правову невизначеність. Безумовно, конкретний склад комісії має визначатися сторонами, але ж нормативно-правове регулювання має стимулювати цю комісію до конструктивної роботи.

У науковій літературі обґрунтовано вказується, що будь-яка комісія, яка створюється працівниками і роботодавцем, не повинна бути занадто громіздкою, оскільки це буде створювати зайву бюрократизацію, ускладнить оперативне прийняття рішення й знизить ефективність діяльності. Виходячи з положень загальної соціології чисельність колективу більше дев'яти осіб ускладнює спільне обговорення проблеми й прийняття спільного рішення. Тому загальна кількість комісії на виробництві не повинна перевищувати вісім осіб [10, с.202].

Вважаємо, що вказане положення є цілком застосовним і до робочої комісії з підготовки проекту колективного договору. Тому є доцільним внести додовнення у статтю 10 Закону [4] і встановити, що максимальна чисельність робочої комісії не може перевищувати вісім осіб.

Звертаючись до міжнародного досвіду правового регулювання колективних переговорів та укладення колективних угод, слід відзначити, що широко розповсюдження там набув принцип сумлінності при веденні колективних переговорів.

Професор І.Я. Кисельов вказує, що у багатьох західних країнах (США, Франція, Канада, Іспанія, Португалія та ін.) принцип сумлінного ведення переговорів визнаний на законодавчому рівні [11, с.244].

Н.Л. Лютов ретельно аналізує принцип сумлінності при веденні колективних переговорів і вирішенні колективних трудових спорів на підставі досвіду економічно розвинених країн і робить висновок про важливe значення цього принципу у колективно-договірному регулюванні праці на етапі ринкових відносин [12].

На значення принципу сумлінного ведення переговорів звертає увагу професор В.В. Лазор [10, с.301-302]. І.І. Шамшина стверджує, що для

забезпечення ефективної участі роботодавця у колективно-договірних відносинах принцип сумлінного ведення колективних переговорів має бути закріплений законодавчо [8, с.341].

Виходячи з аналізу вищезазначених наукових позицій, вважаємо, що принцип сумлінного ведення переговорів обов'язково повинен бути закріплений вітчизняним законодавством і ведення колективних переговорів при укладенні колективного договору обов'язково має базуватися на цьому принципі.

Для реального втілення принципу сумлінного ведення переговорів у правозастосовну практику є необхідним законодавчо встановити максимальну тривалість строку , впродовж якого комісія має розробити проект колективного договору.

Для визначення вказаного строку є доцільним проаналізувати гарантії для учасників переговірного процесу за вітчизняним та російським законодавством. Так, ст.12 Закону встановлює, що особи які беруть участь в переговорах як представники сторін, а також спеціалісти, запрошені для участі в роботі комісій, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку та включенням цього часу до трудового стажу [4].

Російське законодавство містить аналогічну норму, але відповідно до ст.39 Трудового кодексу РФ «...особи, які беруть участь в переговорах, звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку на строк, який визначається угодою сторін, але не більше трьох місяців...» [13]. Із сенсу вказаної норми випливає, що проект колективного договору має бути розроблений впродовж трьох місяців. На нашу думку наявність вказаної норми дисциплінує учасників робочої комісії та стимулює їх до плідної співпраці.

Отже, вважаємо за доцільне запозичити дану норму у вітчизняне законодавство і доповнити ст.12 Закону вказівкою на те, що звільнення від основної роботи для ведення колективних переговорів не може перевищувати трьох місяців.

Крім того, у Законі слід прямо вказати, що робоча комісія зобов'язана у строк не пізніше трьох місяців розробити проект колективного договору та надати його сторонам для ознайомлення та обговорювання.

Важливим моментом при укладенні колективного договору є те, що працівника мають бути ознайомлені з проектом колективного договору та на зборах трудового колективу схвалити його. Про це прямо йдеться у статті 13 Закону: «Проект колективного договору обговорюється у трудовому

колективі і виносиТЬся на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу» [4]. Із сенсу цієї норми випливає, що працівники повинні свідомо погодитися з тими нормами, що містяться у проекті колективного договору та зобов'язаннями, що приймають на себе сторони.

Проти доцільності вказаної норми важко щось заперечити. Але слід звернути увагу на те, що конкретного механізму реалізації зазначеної норми законодавство не передбачає. У реальному житті досить часто трапляється ситуація, коли працівника підприємства (установи, організації) навіть не знають, що тривають колективні переговори з укладення колективного договору, що створена робоча комісія, яка розробляє проект цього договору тощо.

В зв'язку з цим, запропонована вище норма, щодо обов'язковості уповноваження зборами трудового колективу певного органа (або осіб) на представництво інтересів працівників при укладенні колективного договору набуває особливого значення. Але вказана норма не є достатньою для того, щоб робоча комісія мала можливість про розробці проекту колективного договору враховувати усі інтереси та пропозиції працівників.

Наголосимо ще раз на тому, що колективний договір як джерело трудового права за своєю правовою природою має нормативно-договірний характер. Отже, нормативний характер колективного договору потребує, щоб була дотримана певна процедура з його укладення та набуття юридичної сили. А договірний характер передбачає добровільне прийняття на себе певних обов'язків та реальне усвідомлення правових наслідків досягнутої угоди.

Таким чином, для вдосконалення порядку укладення колективного договору є необхідним законодавчо покласти на роботодавця (бо саме йому належать організаційно-розворядчі повноваження) обов'язок довести до відома усього трудового колективу склад робочої комісії, яка розробляє проект колективного договору, а також місце її знаходження і режим роботи. Таке повідомлення можна здійснити у місцевих засобах масової інформації (наприклад, у заводській газеті), шляхом оголошень, розташованих на помітних місцях тощо.

Наявність такої інформації надасть змогу будь-якому працівнику безпосередньо висловити свої побажання щодо змісту колективного договору, а робоча комісія матиме змогу обговорити такі пропозиції при розробці проекту колективного договору.

Цілком віправданим є те, що проект колективного договору повинен затверджуватися загальними зборами (конференцією) трудового колективу

[4, ст.13, ч.2]. Але важливо у правовому порядку забезпечити, щоб це затвердження не носило формального характеру.

З цією метою вважаємо за доцільне законодавчо передбачити, щоб після затвердження робочою комісією проекту колективного договору всіх працівників підприємства було ознайомлено під розпис зі змістом цього проекту. Крім того, потрібно встановити строк два тижні для надання працівниками письмових заперечень робочій комісії. По завершенні цього строку робоча комісія має бути зобов'язана впродовж 10 днів обговорити надані зауваження та внести зміни у проект колективного договору. І тільки після цього проект колективного договору має виноситися на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

Таким чином, врахування зауважень працівників до проекту колективного договору має здійснюватиметься не після обговорення цього проекту на зборах (конференції) трудового колективу, як це передбачене чинним законодавством [4, ст.13], а до зборів. Вважаємо, що запропонований правовий підхід є більш конструктивним, ніж діючий і забезпечуватиме більш якісний зміст колективного договору.

На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що вдосконалення порядку укладення колективного договору сприятиме підвищенню його ролі як сучасного джерела трудового права і регулятора суспільних відносин із застосуванням найманої праці. Саме на це спрямовані пропозиції і узагальнення, що обґрунтовані у цій науковій роботі.

Література:

1. Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. Курс порівняльного трудового права: підручник /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – Х.: НікаNova, 2012. – 980 с.
2. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія /О.М. Ярошенко. – Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – 456 с.
3. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Статут., 2009 – 1151 с.
4. Закон України «Про колективні договори і угоди» // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст.361 (станом на 01.01.2014 р.).

5. Плахотіна Н.А. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі: Дис. ...канд..юрид.наук: 12.00.05 /Н.А. Плахотіна. – Луганськ, 2009. – 186 с.
6. Волк Е.А. Стороны и представители сторон коллективных договоров и соглашений /Е.А. Волк // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля – 2009. – № 14. – С.264-271.
7. Ширинкина О.Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние: автореф.дис.канд.юрид.наук: 12.00.05 /О.Ю. Ширинкина. – Пермь, 2006. – 25 с.
8. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія /І.І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448 с.
9. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах. Монографія /Н.О. Мельничук. – К.: «Хай-Тек Прес», 2012. – 340 с.
10. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія /В.В. Лазор. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 352 с.
11. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов /И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
12. Лютов Н.Л. Принцип добросовестности при ведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров (опыт экономически развитых стран) /Н.Л. Лютов // Труд за рубежом. – 2001. – № 2. – С.126-139.
13. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: «Юринформ», 2002. – 128 с.

Лазор И.В. Порядок заключения коллективного договора: проблемы правового регулирования. – Статья.

Определена сущность коллективного договора как источника трудового права. Проведен анализ порядка заключения коллективного договора по национальному законодательству, выделены правовые пробелы и недостатки. Освещено значение коллективных переговоров и внесены предложения по их совершенствованию. Исследован зарубежный правовой опыт по заключению коллективного договора. Обоснованы предложения по совершенствованию правового регулирования заключения коллективного договора отечественным законодательством.

Ключевые слова: коллективный договор, проект коллективного договора, коллективные переговоры, представительство, принцип добросовестного ведения переговоров, рабочая комиссия.

Lazor I.V. The order to enter into a collective agreement: problems of legal regulation. – Article.

The essence of the collective agreement as a source of labour law is defined. The analysis of collective bargaining's order by national legislation is conducted, legal gaps and shortcomings are found out. Meaning of collective bargaining is lit and suggestions for its improvements are made. Foreign legal experience in collective bargaining is investigated. Suggestions for improvement of legal regulation of collective bargaining in the domestic legislation are justified.

Keywords: collective agreement, draft of collective agreement, collective bargaining representative, the principle of good faith negotiations, the working commission.

УДК 347.919.7

*Плахоміна Н.А.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри правознавства
Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля,
м. Луганськ*

**ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ НАКАЗНОГО ПРОВАДЖЕННЯ В
УКРАЇНІ**

У статті проведений аналіз сучасного стану правового регулювання наказного провадження в Україні. Визначені основні напрямки вдосконалення системи правового регулювання наказного провадження у межах вітчизняного цивільного судочинства: 1) розширення можливості застосування наказного провадження шляхом доповнення переліку кола справ, у яких воно може застосовуватися; 2) прорахунки усіх можливих проблем в реалізації законодавства України, які можуть виникнути при використанні на практиці інституту наказового провадження; 3) введення наказного провадження в господарський процес.

Ключові слова: цивільне процесуальне провадження, наказне провадження, принципи цивільного судочинства, судовий збір, правові прогалини.

Після набрання чинності ЦПК України виникло багато запитань, щодо застосування нових положень ЦПК. За досить короткий час, судовий наказ став від'ємною частиною цивільного процесу – на сьогоднішній день в судах розглянуто досить великий процент справ з видачею судового наказу.

Досить багато вчених займалося та займається вивченням та дослідженням можливих напрямків удосконалення наказного провадження, було зроблено цілий ряд спроб довести до ідеалу процедуру видачі судового процесу в Україні. Як наслідок – внесення численних змін і доповнень до чинного ЦПК України.

Але, незважаючи на пильну увагу науковців до спрощеної форми цивільного провадження, окремі аспекти правового регулювання наказового провадження потребують подальшого вдосконалення.

Метою цієї публікації є визначення основних перспективних напрямків вдосконалення системи правового регулювання наказного провадження у межах вітчизняного цивільного судочинства.

Характерною особливістю для наказового провадження є спрощена процедура розгляду вимог заявника без виклику сторін конечним результатом якого є винесення судового рішення.

Із змісту статті 102 Цивільно-процесуального кодексу України (далі – ЦПК) випливає обов'язок суду у разі прийняття заяви про видачу судового наказу видати у триденний строк по суті заявлених вимог [1, ст.102]. Можливості відмови у видачі судового наказу не передбачено.

На думку Т.М. Кучер : «Одразу виявляється невідповідність цих норм не тільки національному законодавству, але й призводить до порушення міжнародно-правових зобов'язань, взятих Україною. ЦПК, Конвенцією про захист прав і основних свобод людини та Конституцією України гарантується кожній особі, яка бере участь у справі рівність сторін, але в наказному провадженні це не може бути дотримане, бо одразу за заявою особи, яка звернулася до суду, видається судовий наказ, тобто суд наперед приймає сторону заявника. Аналогічна ситуація проявляється із принципами публічності, гласності, відкритості, оскільки в самій правовій нормі щодо порядку розгляду заяв про видачу судового наказу (стаття 102 ЦПК) чітко встановлено виключення щодо виклику сторін, проведення судового засідання, заслуховування пояснень осіб, які беруть участь у справі» [2, с.139].

Навіть, якщо суд у випадку наказного провадження, розглядає справу «заочно», - продовжує він, - щоб розгляд заяви відповідав раціональній процедурі ухвалення рішення, навіть скороченої, дослідити всі обставини справи, докази, які їх підтверджують. Як різновид судового рішення, судовий наказ може бути виданий тільки після дослідження, оцінки доказів, а в існуючому порядку його видачі всі вказані дії суду відсутні, тобто справедливого судового розгляду, як такового взагалі не існує.

На думку наведеного вище автора: «В наказному провадженні необхідно змінити порядок розгляду справ, привести його у відповідність до норм Конституції, Конвенції про права та основні свободи людини, загальних положень ЦПК і забезпечити право на справедливий судовий розгляд і ввести наступну: 1) прийняти заяву про видачу судового наказу; 2) витребувати заперечення; 3) дослідити заяву, заперечення та надані заявником і боржником докази, здійснити їх оцінку, відповідно до стаття 212 ЦПК; 4) видати судовий наказ або відмовити у видачі судового наказу» [1, с.139].

Виходячи з зазначеного, – пропонує Т.М. Кучер, – необхідно внести суттєві зміни до правових положень розділу II «Наказне провадження». зокрема частини 2 статті 104 ЦПК України доповнити формулюванням щодо права «подання письмових документів боржником, що підтверджують правомірність його заперечень» [2, с.139].

З одного боку, слід визнати, що Т.М. Кучер дійсно правий, адже дійсно суд, який приймає судове рішення, виносить судовий наказ, порушує принципи цивільного процесуального права. Це в першу чергу відсутність змагальності сторін, рівності перед законом, порушення умов публічності, гласності, відкритості, - не дає змогу судом винести повною мірою «законне» рішення, яке відповідало б основному закону України та нормам міжнародного права, які були ратифіковані Україною. З іншого боку, якщо притримуватися всіх принципів законності, закладених законами України, втратиться сама ціль введення наказового провадження – спрощеність процесу. Саме тому слід підібрати таку процедуру видачі судового наказу, яка б відповідала цим двом вимогам.

У зв'язку з наведеними аргументами пропоную в частині, що регулює процес винесення судового наказу зробити певні зміни.

На даний час, ЦПК передбачає таку послідовність винесення судового рішення у разі, якщо заява на видачу судового наказу відповідає всім нормам передбаченим ЦПК України: 1) подача заявником заяви про видачу судового наказу; 2) прийом заяви; 3) видача судового наказу; 4) направлення копії

судового рішення боржнику; 5) у разі незгоди боржника, направлення ним заяви на скасування судового наказу; 6) розгляд заяви про скасування в судовому засіданні; 7) винесення остаточного рішення про відміну судового наказу або залишення заяви на скасування без задоволення. Для вдосконалення національного законодавства пропоную встановити таку послідовність проведення процедури наказового провадження: 1) подача заявником заяви про видачу судового наказу; 2) прийом заяви, у разі відповідності нормам ЦПК; 3) направлення боржнику копії заяви на видачу судового наказу; 4) у разі, якщо боржник протягом 10 днів з дня отримання копії, не звернувся до суду з запереченням, підтвердженим беззаперечними доказами – видача судового наказу. Вважаю, що такий порядок дій забезпечить оптимальність приведених вище вимог.

На думку О. Карпець, заслуговує на увагу та допрацювання механізм вручення судового наказу боржникові, на прикладі наказового провадження стосовно заборгованості по комунальним платежам. За його словами: «У разі прийняття рішення копія судового наказу надсилається боржникові поштою рекомендованим листом. Датою отримання наказу є дата вручення або відмови в отриманні. У разі відсутності боржника в момент доставки пошта залишає повідомлення. Навіть якщо боржника не було вдома, днем отримання наказу вважатиметься дата позначки пошти про відсутність боржника за цією адресою. Вже тут міститься можливість зловживань: навіть у Києві в більшості районів штат листонош різко скорочений; листоноші взагалі не піднімаються в квартиру, а кидають у поштову скриньку повідомлення про те, що на адресу абонента прийшла кореспонденція, але його не було вдома, а тому за нею слід йти на пошту; поштові скриньки завалені реклами, і повідомлення може загубитися; папери з ящика можуть вкрасти або підпалити; нарешті, листоноша може взагалі не приходити або не залишати ніяких повідомлень, в цьому його ніхто не може проконтрлювати» [3 с.25].

Нажаль, усім добре відомо, як ЖЕК нараховує заборгованість. Досить часто мають місце недоплати, переплати, що потребують перерахунків, уточнень, а також довга тяганина, або й взагалі нарахування оплати за ті комунальні послуги, якими громадянин взагалі не користується (наприклад оплата за тепло, якщо квартира знаходиться на автономному опаленні тощо), а у випадку, якщо про його подачу органами ЖЕК громадянин не дізнався вчасно, по причинам приведеним вище, та не подав вчасно заяву про відміну судового рішення.

Цієї ж думки притримується і Народний депутат України Ю.А. Карамзін, який пропонує: 2 виключити пункт 3 частини 1 статті 96, якою

передбачається розглядати у наказному провадженні стягнення заборгованості з громадян за оплату житлово-комунальних послуг, телекомунікаційних послуг, послуг телебачення та радіомовлення з урахуванням індексу інфляції та трьох відсотків річних, нарахованих заявником на суму заборгованості, тобто у спрощеному порядку. Такі положення є невіправданими через те, що це свідчить про надання переваг підприємствам, що надають комунальні послуги, послуги з телебачення та радіомовлення, та суттєво порушують основоположні права громадян та ставить їх у нерівне та невигідне положення. Більше того, нині комунальні послуги надаються на незадовільному рівні, досить часто виникають сумніви щодо їх якості та своєчасності, а тому віднесення їх до безспірних вимог викликає сумніви» [4].

На мою думку таких радикальних змін все ж таки робити не слід, але слід взяти думку автора до уваги. Вважаю за доцільне внести зміни до статті 98 ЦПК України та у випадку подачі заяви на видачу судового наказу слід передбачити, що до заяви про видачу судового наказу заявник повинен подати оригінал або належно засвідчену копію документа, що підтверджує у нього наявність безспірного права, що пропонується у змінах до статті.

Дещо іншу проблему порушує Д.Д. Луспеник, за його словами «Специфічною є процедура набрання судовим наказом законної сили» [5].

Так, згідно статті 105 ЦПК «Боржник має право протягом десяти днів з дня отримання копії судового наказу та доданих до неї документів подати заяву про його скасування. Заява про скасування судового наказу може також бути подана органами та особами, яким законом надано право захищати права, свободи та інтереси інших осіб» та згідно статті 106 ЦПК «У разі ненадходження від боржника заяви про скасування судового наказу протягом трьох днів після закінчення строку на її подання судовий наказ набирає законної сили і суд видає його стягувачеві для пред'явлення до виконання» [1].

Тобто десять днів для оскарження з дня отримання боржником судового наказу та три дні після закінчення цього терміну.

Згідно частини 4 статті 104 «Днем отримання боржником копії судового наказу є дата, зазначена у поштовому повідомленні про вручення. У разі якщо боржник відмовляється від отримання копії судового наказу або відсутній за вказаною адресою, днем отримання боржником копії судового наказу є день проставлення у поштовому повідомленні відмітки про відмову боржника отримати копію судового наказу чи відмітки про відсутність боржника за вказаною адресою» [1].

Та саме тут і виникає проблема, оскільки у судовій практиці нерідкими є випадки (іх понад 50%) коли суд взагалі не отримує повідомлення, направлені рекомендованим листом, а це означає, що суд не має права видавати для виконання судовий наказ. Тому слід знайти розумний вихід із ситуації. У разі ненадходження до суду повідомлення про отримання боржником копії судового наказу чи поштового повідомлення про звідміткою про відмову боржника отримати листа або відсутності боржника за вказаною адресою і якщо зазначений ЦПК строк уже минув, можна порекомендувати вкладати у справи належним чином завірені довідки про те, що згідно з відповідним журналом суду за певним номером і датою боржникові направлена копія судового наказу рекомендованим листом із повідомленням [6, с.86].

У літературі висвітлена думка з приводу зміни редакції статті 105 ЦПК щодо можливості подачі заяви на скасування судового наказу, так у пунктах 4-5 частини 3 приведеної вище статті указано «У заяві про скасування судового наказу має бути зазначено: 4) посилання на обставини, які свідчать про повну або часткову необґрунтованість вимог стягувача; 5) посилання на докази, якими боржник обґрунтуете свої заперечення проти вимог стягувача» [1]. Тобто, законодавець просить від боржника лише посилання на обставини та докази.

Цю думку також підтримує Н. Адамчук, за його словами: "Цивільний процесуальний кодекс України вимагає від боржника обґрунтовувати свою заяву про скасування судового наказу із посиланням на відповідні докази, але не вимагає подавати їх суду. У зв'язку із цим судова практика в Україні складається таким чином, що судові накази фактично не видаються заявнику в строк, а процес затягується на підставі лише слів боржника і сформульованої ним заяви. Судді мотивують це тим, що у справі вбачається спір про право[7]. Тому варто усунути цю білу пляму українського законодавства і внести зміни до статті 105 Цивільного процесуального кодексу України, та зобов'язати боржника при посиланні на певні докази у заяві про скасування судового наказу надавати копії відповідних документів.

Крім цього, основним недоліком наказного провадження в Україні, на думку Н. Адамчука, є те, що законодавець, урегульовуючи та спрощуючи процедуру видачі судового наказу, не дотримався цього ж принципу при регулюванні процедури скасування судового наказу. При розгляді заяви про скасування судового наказу проводиться відкрите судове засідання, викликаються сторони, досліджуються обставини справи. При цьому, у разі виявлення в судовому засіданні спору про право суддя відмовляє у видачі судового наказу, після чого кредитор може подати позов з тих же підстав в

порядку позовного провадження. Очевидно, що така процедура значною мірою затягує та ускладнює процедуру наказного провадження. А, враховуючи перспективу його трансформації у позовне, такий вид цивільного судочинства ризикує стати невиправданим та нелогічним способом захисту громадянами своїх суб'єктивних прав. Тому Н. Адамчук наполягає, що слід спростити процедуру скасування судового наказу і зробити її антологічною процедурі видачі судового наказу [7].

Вважаю, що думка Н. Адамчука не цілком вірна. Вітчизняний законодавець, ввівши зміни в ЦПК України та розширивши процес скасування судового наказу, був дійсно правий, адже, при подачі заяви на скасування судового наказу боржник, згідно чинного законодавства на даному етапі, може майже «безпідставно» скасувати судовий наказ. При цьому сенс спрошеноого провадження втрачається. А у випадку, якщо скасування буде розглядатися в судовому засіданні – суддя зможе винести правомірне рішення, враховуючи доводи обох сторін процесу.

Ще на одну прогалину в законодавстві України вказує Ю.А. Карамзін. За його словами: «Пропонуються зміни до статті 99 ЦПК, яка передбачає сплату судового збору в наказному провадженні. Адже в частині 2 цієї статті передбачається, що у разі відмови в прийнятті заяви про видачу судового наказу внесена suma судового збору заявнику не повертається. Це положення є дискримінаційним та не відповідає загальним зasadам сплати судового збору. Адже відповідно до статті 7 Закону «Про судовий збір» сплачена suma судового збору повертається за ухвалою суду у разі відмови у відкритті провадження у справі. Разом з тим, відмова в прийнятті заяви про видачу судового наказу за своєю суттю є аналогічною відмові у відкритті провадження у справі. Більше того, підставами відмови у прийнятті заяви про видачу судового наказу є частина підстав, які зазначені у пунктах 2-5 частини другої статті 122 ЦПК України, якою визначаються підстави відмови у відкритті провадження у справі. Тому в законопроекті пропонується передбачити зміни до статті 99 ЦПК України та статті 7 Закону України «Про судовий збір» щодо віднесення до підстав повернення судового збору відмови в прийнятті заяви про видачу судового наказу» [4].

В цій частині слід визнати доцільною пропозицію Ю.А. Карамзіна. Дійсно, слід внести зміни до чинного законодавства та передбачити, що у випадку відмови заявнику у прийнятті заяви на видачу судового наказу, та не подання позову судовий збір повертається заявнику.

Проведений аналіз дозволяє зробити наступні висновки. Взагалі наказне провадження є ефективним способом захисту кредиторами своїх прав. Проте

цей інститут має свої певні недоліки, що створюють деякі перешкоди для його розвитку. З ціллю виправлення наявних недоліків, на моє переконання, варто здійснити деяку реформування цього інституту. Реформування варто здійснити у декількох напрямках.

Першим напрямком такої реформи може стати розширення можливості застосування наказного провадження шляхом доповнення переліку кола справ, у яких воно може застосовуватися.

Другий напрямок реформування слід спрямувати на прорахунки усіх можливих проблем в реалізації законодавства України, які можуть виникнути при використанні на практиці інституту наказового провадження.

Третім етапом, на мою думку, має стати введення наказного провадження в господарський процес.

Реформування наказного провадження у запропонованих напрямках буде сприяти формуванню власної моделі наказного провадження, де з одного боку враховуватимуться загальні положення цивільного процесу та буде досягнута основна мета – судовий захист прав, оптимальність розгляду, економність та швидкість здійснення правосуддя, виконання рішення; а з іншого боку залишиться спрощеність процедури отримання судового наказу.

Література:

1. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон від 18.03.2004 № 1618-IV// Відомості Верховної Ради України. - 2004. - № 40-41, 42. - Ст.492. (Станом на 22.04.2014р.)
2. Кучер Т.М. Шляхи приведення процедури наказного провадження у відповідність до принципів цивільного процесу та норм міжнародного права / Т.М. Кучер // Часопис київського університету права, К.- №3. – 2009. – С.137-140.
3. Карпець О. Наказне провадження на службі комунального рекету / О. Карпець // Громадсько-політичне видання "Свобода". - 2010р. - №12.- С.23-26.
4. Карамзін Ю.А. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до Цивільного процесуального кодексу України (щодо удосконалення положень про розгляд цивільних справ у порядку наказного провадження)» [Електронний ресурс] / Карамзін Ю.А./ Глумачення законодавства України. - Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/plz/zweb2/webproc34>.- Верховна Рада України. Офіційний веб-портал.

5. Луспеник Д. Судовий наказ у цивільному судочинстві: перші узагальнення судової практики / Д.Луспеник // Юридичний журнал, 2007.- №2. – С.35-42.

6. Луспеник Д.Д. Спірні питання судової практики щодо розгляду судами заяв у порядку наказного провадження / Д.Д. Луспеник //Актуальні питання цивільного та господарського права. Юридичний журнал. – 2008. – №1. – С. 57-63.

7. Адамчук Н. Українське наказне провадження: реальний стан та перспективи його реформування [Електронний ресурс] / Назарій Адамчук // Інститут права ім. І.Малиновського. Студенські публікації. - Режим доступу: <http://naub.oa.edu.ua/2012/ukrajinske-nakazne-provadzhennyarealnyj-stan-ta-perspektyvy-joho-reformuvannya/> - Науковий блог. НаУ "Острозька академія"

Плахотина Н.А. Пути совершенствования приказного производства в Украине. – Статья.

В статье проведен анализ современного состояния правового регулирования приказного производства в Украине. Определены основные направления совершенствования системы правового регулирования приказного производства в рамках отечественного гражданского судопроизводства: 1) расширение возможности применения приказного производства путем дополнения перечня дел, в которых оно может применяться; 2) прогнозирование всех возможных проблем в реализации законодательства Украины, которые могут возникнуть при использовании на практике института приказного производства; 3) внедрение приказного производства в хозяйственный процесс.

Ключевые слова: гражданское процессуальное производство, приказное производство, принципы гражданского судопроизводства, судебный сбор, правовые пробелы.

Plahotina N.A. The ways of improving the writ production in Ukraine. – Article.

The analysis of current state regulatory writ proceedings in Ukraine held in the article. The main directions of improving the system of legal regulation of writ proceedings under domestic civil proceedings are identified: 1) expand the use of writ of production by supplementing the list of cases in which it can be applied; 2) prediction problems in the implementation of the legislation of Ukraine, which can occur when using the institute writ of production ; 3) the introduction of the writ production in a arbitration proceedings.

Keywords: civil proceedings, writ proceedings, the principles of civil proceedings, court fees, gaps in the legislation.

УДК 349.2:35.08

Скубак Е.О.

*Аспірант кафедри правознавства,
інституту юриспруденції та міжнародного права
Східноукраїнського національного університету ім. В.Даля*

СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ», «ПОСАДОВА ОСОБА» ТА «СЛУЖБОВА ОСОБА» В СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

В статті проведено аналіз основних службово-трудових функцій та повноважень державних службовців України. Проаналізовано зміст понять «посадова особа» та «державний службовець» з огляду на їх організаційно-роздорядчі та адміністративно-господарські трудові обов'язки. Визначені відмінності у поняттях «державний службовець», «посадова особа» та «службова особа».

Ключові слова: трудові правовідносини, державна служба, державний службовець, посадова особа, службова особа.

Проблеми змісту та специфіки службового-трудових відносин державних службовців були предметом наукових досліджень Л.І. Лазор, І.І. Шамшиної, Н.Б., В.В. Лазор, О.В. Петришина, М.І. Іншина, та інших науковців. Однак з'ясування юридичної природи поняття "службова особа" та його розмежування з поняттям "посадова особа" залишає багато питань для наукового аналізу даного питання. Розв'язати це питання можна лише шляхом аналізу трудових функцій та об'єму повноважень зазначених суб'єктів.

Однією із головних задач адміністративної реформи в Україні є формування нового типу державно-службових відносин, які б за умови децентралізації влади відповідали б демократичній суті держави.

До початку 90-х років минулого століття у вітчизняному законодавстві і науково-правовій літературі вживався термін "службова особа". Вперше дефініція поняття "посадова особа" була сформульована Законом України "Про державну службу" від 16 грудня 1993 року, після чого цей термін почав використовуватися в нових законодавчих актах. Проте чинне на той час

законодавство, в тому числі Кримінальний кодекс України та Кодекс України про адміністративні правопорушення, без будь-яких застережень продовжували використовувати термін "службова особа".

Паралельне існування у законодавстві двох понять без належного їх тлумачення і розмежування створювало труднощі у правозастосовчій практиці. Лише прийнятий 11 липня 1995 року Закон України "Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності посадових осіб" вніс зміни до Кримінального, Кримінально-процесуального кодексів та КпАП щодо використання терміна "посадова особа" замість "службова особа" [4].

При цьому законодавцем не було внесено концептуальних змін попередньої дефініції, що давало підстави стверджувати тотожність зазначених понять.

Проблема співвідношення понять "посадової особи" і "службової особи" набула особливої гостроти після прийняття Конституції України 1996 року, яка розмежувала ці поняття. Підтвердженням цьому є статті 19, 40 і 56 Конституції України [1].

Чинне законодавство не дотримується єдиної позиції щодо використання цих термінів. Зокрема. Закон України "Про Службу Безпеки України" ототожнює поняття "посадової" і "службової" особи, а Закон "Про митну службу в Україні" всіх працівників митних органів відносить до посадових осіб, тоді як Митний кодекс України, який набув чинності пізніше, називає їх "службовими особами". В свою чергу, використання терміну "службова особа" в Цивільно-процесуальному кодексі України не відповідає статтям 40 і 56 Конституції України.

Такий хід подій обумовлює необхідність глибшого дослідження цих категорій і пошуку критерію, який би дозволив визначити їх співвідношення, оскільки невигульованість даного питання призводить до значних проблем у процесі застосування відповідних норм.

Дослідити поняття "посадової особи" можна через призму службовоправових та трудових відносин, у яких вона перебуває. Характер діяльності державного службовця завжди обумовлений видом і місцем посади в структурі державного органу.

На сьогоднішній день співвідношення понять «державний службовець», «посадова особа» та «службова особа» є предметом спорів науковців. Найчастіше науковці дотримуються думки, що службова особа — найширше поняття, охоплює собою всі інші, і відноситься як працівників державних, так і комерційних структур.

Отже посада — це формально, адміністративно закріплене місце працівника в трудовому таборі, яке передбачає виконання логічно посадових обов'язків, посадові виконання і характер взаємовідносин.

Згідно Закону України „Про державну службу” державний службовець (в Україні) — це громадянин України, який займає посаду державної служби в державному органі, одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету, крім випадків, визначених законом, та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з реалізацією завдань та виконанням функцій державного органу [3].

У науковій літературі також запропонована до законодавчого закріплення така дефініція: службовці — це особлива категорія працівників, наділених державно-владними повноваженнями, які реалізують завдання й функцій держави відповідно до займаної посади і перебувають у трудових відносинах з державним органом, який діє від імені держави [6, с. 119-120].

Наявність права вчиняти юридично-владні дії є важливою ознакою, що дає можливість відмежувати посадову особу від інших службовців. І ця позиції не викликає жодних заперечень серед науковців.

Згідно дефініції Листа Міністерства юстиції України від 22 лютого 2013 № 1332-0-26-13/11 зазначено, що посадова особа — це особа, в якої наявні організаційно-розпорядчі або адміністративно-господарські функції.

З метою забезпечення однакового і правильного застосування законодавства у судовій практиці Пленумом Верховного суду України № 5 від 26.04.2002 було визначено, що організаційно-розпорядчі обов'язки - це обов'язки по здійсненню керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах чи організаціях незалежно від форми власності. Такі функції виконують, зокрема, керівники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних, колективних чи приватних підприємств, установ і організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів (начальники цехів, завідуючі відділами, лабораторіями, кафедрами), їх заступники, особи, які керують ділянками робіт (майстри, виконроби, бригадири тощо).

Адміністративно-господарські обов'язки - це обов'язки по управлінню або розпорядженню державним, колективним чи приватним майном (установлення порядку його зберігання, переробки, реалізації, забезпечення контролю за цими операціями тощо). Такі повноваження в тому чи іншому обсязі є у начальників планово-господарських, постачальних, фінансових відділів і служб, завідуючих складами, магазинами, майстернями, ательє, їх

заступників, керівників відділів підприємств, відомчих ревізорів та контролерів тощо [8].

Особа є службовою не тільки тоді, коли вона здійснює відповідні функції чи виконує обов'язки постійно, а й тоді, коли вона робить це тимчасово або за спеціальним повноваженням, за умови, що зазначені функції чи обов'язки покладені на неї правомочним органом або правомочною службовою особою.

Працівники підприємств, установ, організацій, які виконують професійні (адвокат, лікар, вчитель тощо), виробничі (наприклад, водій) або технічні (друкарка, охоронник, тощо) функції, можуть визнаватися службовими особами лише за умови, що поряд із цими функціями вони виконують організаційно-розпорядчі або адміністративно-господарські обов'язки.

Службовими особами можуть визнаватись як громадяни України, так і іноземці та особи без громадянства [8].

Проте чинний Кодекс законів про працю України (далі - КЗпП) у статті 1 зазначає, що „Кодекс законів про працю регулює трудові відносини всіх працівників” [2].

Виходячи з цього правове регулювання трудової діяльності державних службовців також має входити до сфери трудового права з урахуванням особливостей цієї діяльності.

Службові особи також наділені правом застосовувати заходи адміністративного примусу до учасників правовідносин, які порушують нормативно встановлені правила поведінки. Як зазначалося в роботах професора О.В. Петришина, саме функції представника адміністративної влади наділяють правомочністю вчиняти дії, які мають юридичне значення, і встановлюють, змінюють чи припиняють права й обов'язки інших осіб [9].

Слушну думку з цього приводу має О.А. Кульбашна про те, що службова особа - учасник адміністративно-правових відносин, на відміну від посадової особи, яка є учасником службово-трудових відносин. Водночас, помилкове твердження автора, що службовими особами є лише державні службовці [10].

Суб'єктами функціональної влади можуть бути службовці державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ чи інших організацій. Підтвердженням такої позиції є частина друга Примітки до ст. 364 чинного Кримінального кодексу України, згідно з якою до службових осіб відносяться іноземців або осіб без громадянства, наділених відповідними повноваженнями [11].

Віднесення до службових осіб лише державних службовців звужує зміст цього поняття, оскільки Конституцією України і Законом України "Про державну службу" передбачено, що державними службовцями можуть бути лише громадяни України. В той же час згідно Постанови Пленуму Верховного суду України № 5 від 26.04.2002 службовими особами можуть визнаватись як громадяни України, так і іноземці та особи без громадянства. Тобто в даному контексті мова йде про службову особу юридичної особи приватного права незалежно від організаційно-правової форми останньої.

Досліджуючи юридичну природу поняття службової особи, необхідно виокремити такі властиві їй ознаки: а) наявність спеціальних повноважень, закріплених нормативно-правовими актами; б) право давати вказівки обов'язкового характеру як для громадян, так і для установ, безпосередньо не підпорядкованих по службі; в) застосовувати заходи адміністративного примусу у випадках, передбачених законодавством. Ці ознаки повинні враховуватися при розмежуванні посадових осіб і службових осіб.

Підводячи підсумок вищевикладеному та дослідивши трудоправовий статус та коло повноважень осіб, наділених адміністративними та розпорядчими функціями можна зробити висновок, що державний службовець завжди є службовою, але не завжди посадовою особою, тобто поняття «службова» особа є більш об'ємним за своєю юридичною суттю. Тобто незважаючи на певне співпадіння у термінології та схожість понять, службовими особами не є посадові особи, на яких покладено лише виконання консультивно - дорадчих функцій.

Посадова особа може працювати як у державних, так і в органах місцевого самоврядування. Таким чином в статті 42 Конституції України з урахуванням зазначеного законодавцем доцільно використана така дефініція: «посадові/службові особи органів державної влади влади/органів місцевого самоврядування». Проте з юридичної практици все частіше вилучається поняття «службова особа» та замінюється терміном «посадова особа» з метою ліквідації правових колізій, що є досить логічним, оскільки більшість законодавчих органів закордонних країн у документообігу дотримуються лише однієї із зазначених дефініцій.

З огляду на викладене можна переконливо зазначити, що вирішення деяких теоретичних аспектів можливо тільки за допомогою ретельного аналізу трудових функцій та об'єму повноважень певного суб'єктів права, оскільки лише порівняльний аналіз крізь призму трудових взаємовідносин дає змогу об'єктивно та остаточно визначити їх правову природу.

Література:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – ст.141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 2010. - № 41-42, № 43, № 44-45. – ст.529.
3. Закон України „Про державну службу” // Відомості Верховної Ради України. -1993. - № 52 – ст. 490.
4. Закон України "Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності посадових осіб" від 11 липня 1995 р. // Голос України. - 1995. - 11 серпня. - №151.
5. Лазор Л.І. Правосуб'єктність як категорія трудового права: проблемні питання. Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць № 19. - Луганськ: СУНУ ім. В.Даля, 2011 – 650 с., с. 8-14.
6. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія / І.І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во „Література”, 2010. – 448 с.
7. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія / В.В. Лазор. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – 352 с..
8. Постанова Пленуму Верховного суду України № 5 від 26.04.2002 «Про судову практику у справах про хабарництво» // офіційний сайт Верховної Ради України [електронний ресурс] – режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0005700-02>.
9. Петришин О.В. Статус должностного лица: природа, структура, специализация. - К.: УМК ВО, 1990. - С.64;
10. Кульбашна О.А. Співвідношення понять "службовець" і "державний службовець" у законодавстві України // Право України. - 1999. - №4. -С. 98-99.

Скубак Э.А. Соотношение понятий «государственный служащий», «должностное лицо» и «служебное лицо» в сфере трудовых отношений. – Статья.

В статье проведен анализ основных служебно-трудовых функций и полномочий государственных служащих Украины. Проанализировано содержание понятий «должностное лицо» и «государственный служащий», учитывая их организационно-распорядительные и административно-хозяйственные трудовые обязанности. Определены различия в понятиях «государственный служащий», «должностное лицо» и «служебное лицо».

Ключевые слова: трудовые правоотношения, государственная служба, государственный служащий, должностное лицо, служебное лицо.

Skubak E.O. Value concepts of "public official", "official" and "official person" in labor relations. – Article.

The article analyzes the main service and employment functions and powers of Ukrainian civil servants. A content analysis of the concepts of "official" and "public official", given their organizational management and administrative job duties. Identified the differences in terms of "public servant", "official" and "official person".

Investigated the legal nature of the concepts official, identified the following inherent features: a) the availability of special powers set out by regulations; b) the right to give instructions binding for individuals as well as for institutions that are not directly subordinate to the service; c) apply the measures of administrative coercion in cases stipulated by law.

Widely researched the definitions of organizational management and administrative duties. Recited the main job duties of officials by labor legislation application.

Key words: labor relations, public service, public employee, officer, official.

УДК 346.14+346.9

Таликін Є. А.,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри господарського права

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля,

м. Луганськ

**СУДОВІ АКТИ ТА ГОСПОДАРСЬКА ПРОЦЕСУАЛЬНА ФОРМА:
ОКРЕМІ АСПЕКТИ СПІВВІДНОШЕННЯ**

Стаття присвячена дослідженю проблеми взаємного відношення судових актів та господарської процесуальної форми. Автор аналізує місце та роль окремих видів судових актів як чинників господарської процесуальної форми. Йдеться те, що судові акти забезпечують зв'язок між елементами структури господарської процесуальної форми, виконують функцію закріплення результатів дій господарської процесуальної форми, та виступають засобом реалізації вимог до господарської процесуальної форми.

Ключові слова: господарська процесуальна форма, судові акти, рішення, ухвала.

Останнім етапом в структурі логічної послідовності елементів процесуальної діяльності під час розгляду справи господарським судом першої інстанції є вирішення справи. Процесуальна форма відповідної діяльності володіє певною специфікою з огляду на функціональну своєрідність, її організуючий вплив набуває певних форм, обумовлених змістом процесуальної діяльності.

Чинне законодавство регламентує вирішення справи господарським судом в ряді норм ГПК (ст. ст. 82 – 85), однак структурно їх не виокремлює.

Окремі питання вирішуються в Постановах Пленуму Вищого господарського суду України «Про судове рішення» від 23 березня 2012 р. № 6 [1], «Про деякі питання практики застосування Господарського процесуального кодексу України судами першої інстанції» від 26 грудня 2011 р. № 18 [2] та інших.

Проект ГПК регулює вирішення справи більш детально, однак структурно виділяє не стільки вирішення як частину процесуальної діяльності, скільки судові акти, що постановлюються господарським судом, присвячуючи їм відповідно окрему главу. Власне ж процедура вирішення справи регламентується двома статтями (165, 166), що поміщені в главу 15 «Судовий розгляд».

Серед науковців проблеми вирішення справи та судових актів в господарському процесі викликають інтерес, про що свідчить наявність двох недавніх дисертаційних досліджень : О. В. Кота «Судові акти в господарському процесі» та В. В. Григор'євої «Правовий режим судового рішення у господарському процесі». Не обходять увагою названі питання і вчені в інших процесуальних науках, серед яких варто відмітити праці М. А. Гурвича, Г. В. Воронкова, С. К. Загайнової, Н. Б. Зейдера, І. М. Зайцева, А. Ф. Ізваріної, О. В. Кудрявцевої, К. О. Лебідя, А. О. Латкіна, Г. М. Мінасян, Л. А. Пахомової, І. В. Уткіної, Д. М. Чечота, Г. В. Фазикош, О. М. Шиманович та цілого ряду інших авторів. Разом з тим, не всі питання висвітлені в науці належним чином.

Метою даної статі є дослідження проблеми взаємного відношення судових актів та господарської процесуальної форми.

Однією із істотних рис окремої процесуальної форми вирішення (справи або окремого питання) є те, що вона втілюється в процесуальному акті господарського суду (рішення, ухвала, постанова). В площині судових актів

проявляється значна частина питань доктринального та практичного характеру, пов'язаних із господарською процесуальною формою. Варто погодитися з А. А. Латкіним в тому, що в процесуальній науці відсутні дослідження, присвячені виявленню зв'язку процесуальної форми та інституту судового рішення, хоча про наявність такого зв'язку апріорно заявляється в найзагальнішій формі і він ніким не оспорюється [3, с. 146].

Досліджуючи судове рішення в цивільному процесі, Г. В. Фазикош стверджує, що фундаментальним поняттям, застосування якого здатне оптимізувати процесуальну класифікацію судових рішень, є цивільна процесуальна форма як стійке системне утворення, що враховує специфічні режими судочинства та включає самостійні судові процедури. У цьому контексті судове рішення кваліфікується як обов'язковий елемент останньої [4, с. 10]. Подібний підхід представляється дещо неконкретним. З авторської позиції не вбачається характер зв'язку між процесуальною формою та судовим рішенням. Також визначення рішення в якості елементу процесуальної форми вимагає констатації інших однопорядкових складових з метою з'ясування місця окремого елементу в системі. Тому, всіляко підтримуючи тезу про наявність зв'язку між рішенням господарського суду та господарською процесуальною формою, ми заперечуємо декларативний підхід, вбачаючи перспективу в конкретизації їх взаємного відношення.

Інші автори приходять до висновку, що між вимогами процесуальної форми та кінцевим волевиявленням (актом правосуддя) суду є кореляційна залежність. Рішення суду – це об'єктивоване, підсумкове відображення вимог процесуальної форми [1, с. 150]. Зазначена думка може використовуватися в якості основи з'ясування зв'язку рішення та господарської процесуальної форми. Зокрема, вимагає урахування та обставина, що рішення є не єдиним відображенням вимог процесуальної форми. Питання має стояти ширше і стосуватися не тільки рішення, але і інших процесуальних актів господарського суду. З нашого погляду, доцільно говорити про зв'язок господарської процесуальної форми та процесуальних актів господарського суду.

Процес розгляду господарської справи втілюється в системі актів, котра опосередковує розвиток процесуального відношення, забезпечує послідовність з'ясування обставин справи, обґрутованість прийнятих рішень. Ухвали, винесені в межах однієї справи, дають уявлення про те, внаслідок яких дій сторін і суду рішення виявилось саме таким. Акти, постановлені після винесення рішення, безпосередньо обумовлені його змістом. Судові акти є необхідними елементами динаміки розвитку правовідносин. Як чинник процесуального режиму судові акти відображають

волевиявлення суду, що об'єктивоване в певній формі, реалізацію владних повноважень та судову оцінку дій по реалізації інтересів учасників процесу [5, с. 66; 6, с. 10; 7, с. 269 – 270]. Характер судових актів реалізує владну природу та диспозитивно-імперативний метод регулювання господарських процесуальних відносин.

С. К. Загайнова звертає увагу на те, що судові акти – невід'ємна ланка процесу правозастосування, оскільки винесенням судового акту закінчується не тільки розгляд та вирішення по суті матеріально-правового спору, але і вирішення процесуальних питань, що супроводжують діяльність по здійсненню правосуддя, вони виступають єдиною ланкою між різними стадіями в правозастосувальному циклі [5, с. 11].

Так, істотний аспект зв'язку названих категорій реалізується через категорію процесуального режиму. Процесуальні акти господарського суду в якості складової процесуального режиму здійснюють вплив на забезпечення єдності, узгодженості, цілеспрямованості та динаміки розвитку процесуальних відносин. Кожен з видів процесуальних актів господарського суду при цьому виконує власну функцію.

Через систему судових актів знаходить своє відображення спрямованість на вирішення основного спірного питання. Тому центральним елементом цієї системи є рішення – акт, що вирішує спір по суті та завершує розгляд справи в суді першої інстанції [8, с. 6; 9, с. 172; 10, с. 9].

Не викликає сумніву, що рішення господарського суду – це процесуальна форма результату вирішення справи, процесу правозастосування. За своїм змістом судове рішення охоплює ряд питань (ст. 84 ГПК України), які із спірних перетворюються на встановлені. Саме рішення господарського суду є процесуальною формою встановлення обставин справи та правої кваліфікації, містить в собі висновки, мотиви і аргументи тієї чи іншої відповіді на спірні питання. Отже, в конструкції судового рішення втілена система приписів процесуальної форми, що стосується результатів розгляду справи.

Окрім результатів вирішення справи в судовому рішенні отримує своє відображення весь процес розгляду справи. Через призму судового рішення переломлюється предмет та підстави позову; вирішення питання про відвід судді; предмет доказування; склад осіб, що беруть участь у справі; заяви і клопотання учасників провадження; дії по дослідженню доказів; правові позиції сторін тощо. Судове рішення є результатом усього процесу судового розгляду. Так, помилкове з'ясування предмету доказування призведе до постановлення необґрунтованого рішення; невірне визначення складу осіб,

що беруть участь у справі, спричинить його незаконність тощо. Тому в судовому рішенні опосередковано відображається увесь процес судового розгляду.

У цьому зв'язку показово, що дослідники процесуальних відносин з позицій дотримання справедливості зазначають, що поняття «справедливий суд» розглядається в єдності двох аспектів: матеріальної (змістової) справедливості, яка міститься у змісті судового рішення та процесуальної (процедурної) справедливості, яка передбачає розгляд справи відповідно до визначених законом судових процедур [11, с. 6]. Продовжуючи наведену думку, відмітимо, що для процесуальної форми та судового рішення притаманний своєрідний зв'язок з огляду на оцінку їх справедливості : рішення, будучі результатом розгляду, виступає об'єктом оцінки не тільки щодо власного змісту, але і стосовно процесу, який до нього призвів.

Опосередкований характер зв'язку між характеристикою процесу розгляду та рішенням господарського суду проявляється в тому що значення надається лише дотриманню істотних вимог процесуальної форми. В цьому плані показовою є норма, передбачена в ч. 2 ст. 104 ГПК України : «Порушення або неправильне застосування норм процесуального права може бути підставою для скасування або зміни рішення лише за умови, якщо це порушення призвело до неправильного рішення.» Якщо судовий розгляд був проведений з істотним порушенням процесуальної форми, рішення господарського суду буде незаконним. Тому через рішення отримує оцінку уся процедура розгляду. Істотні дефекти процесу впливають на результат, визначаючи його незаконність. Отже, судове рішення виконує роль підсумкової інтегруючої субстанції, що вбирає в себе в знятому вигляді основні положення господарської процесуальної форми процесу судового розгляду в суді першої інстанції.

Рішення господарського суду перебуває у діалектичному зв'язку із процедурою розгляду. В такому контексті набуває актуальності запропонований Г. В. Фазикош підхід до кваліфікації основного акту реалізації судової влади – судового рішення, в основу якого покладено його взаємозв'язок із провадженням як базовим компонентом цивільного процесу [4, с. 5]. А. Ф. Ізваріна приходить до висновку, що правова природа кожного виду судових актів визначається формою процесу вирішення спору. Рішення суду завершують змагальний процес. Заочні рішення є результатом процесу, проведеного з деякими відступами від звичайного змагального процесу. Судовий наказ – акт суду, що виноситься в порядку документарного провадження, без судового змагального процесу. Ухвала – судовий акт, що

виносиТЬся у встановленому порядку з питань, що виникаЮТЬ в порядку розгляду справи, якими не вирішеннЯ справа по суті [12, с. 10].

Продовжуючи викладені думки, заважимо, що процесуальні акти господарського суду є продуктом і результатом розгляду справи, тому їх властивості визначаються процедурою розгляду. Диференціація судових проваджень обумовлює і диференціацію судових рішень. Процедура розгляду закладає потенційні можливості сторін доводити свою позицію, обсяг дослідження спірних обставин, відповідність висновків суду дійсним обставинам справи тощо. Адекватним до процедури розгляду буде ухвалене рішення: повним чи схематичним; заснованим на всебічному з'ясуванні обставин справи чи на значній вірогідності правомірності вимоги позивача; прийнятим з урахуванням позицій обох сторін чи тільки однієї. Зазначене вимагає окремої уваги до регламентації рішення суду при диференціації процесуальної форми з урахуванням основних вимог: повноти викладення обставин справи; обсягу мотивації; порядку набрання законної сили тощо.

Поряд із рішенням господарського суду важливе значення маЮТЬ і інші процесуальні акти, що характеризуються безпосереднім зв'язком із основними питаннями, володіючи підготовчою чи перевірочною спрямованістю. Звертаючись до питання взаємодії актів господарського суду та господарської процесуальної форми, не можна не відмітити важливої ролі ухвал, які опосередковують сукупність проміжних процесуальних дій та рішень. Процесуалісти визначають функціональне призначення судових ухвал в спрямованості на забезпечення впорядкування судочинства, його послідовності та своєчасності вирішення тих чи інших питань, що сприяЮть відправленню правосуддя [13, с. 25]. Ще Г. В. Воронков свого часу наголосив на тому, що ухвали суду першої інстанції відіграЮть роль актів, що забезпечують винесення законного і обґрутованого рішення [14, с. 29]. Ухвали господарського суду представляють собою відображення процесуальної форми поточних результатів розгляду справи. Через сукупність ухвал господарського суду втілена система приписів процесуальної форми, що стосується перебігу розгляду справи. Регламентація ухвал в господарському процесуальному праві, практика дотримання відповідних норм господарськими судами може вважатися показником реалізації господарської процесуальної форми.

За чинним ГПК регулювання ухвал є явно недостатнім, непослідовним та фрагментарним. Так, у відповідності до ст. 86 ГПК України якщо господарський спір не вирішується по суті (відкладення справи, зупинення, припинення провадження у справі, залишення позову без розгляду тощо),

господарський суд виносить ухвалу. Хоча перелік випадків, коли господарський суд виносить ухвалу, і не є вичерпним, він орієнтує на ті питання, котрі пов'язані із рухом справи. Разом з тим, під час розгляду виникає значно більша кількість питань, що вимагають оформлення ухвалами (призначення експертизи, прийняття змін до позову; поновлення пропущеного строку тощо). Про це свідчить і текст ГПК, в якому про ухвали говориться і в інших випадках (ст. ст. 20, 24 – 27, 38, 41, 53, 67, 121, 121-2, 122 ГПК України). Судова практика звертається до ряду ухвал, безпосередньо не названих ні в ст. 86 ГПК, ні в інших нормах (про виклик спеціаліста, продовження строків проведення експертизи [15]; про відстрочення або розстрочення сплати судового збору, про продовження строку, на який відстрочено або розстрочено сплату судового збору, про звільнення сторони від сплати судового збору, зменшення розміру судового збору [16]; тощо).

Іншим недоліком теперішнього законодавства є відсутність протокольних ухвал. Фіксація відповідних владних рішень господарського суду залишається невизначеною. В окремих випадках ВГСУ пропонує означені питання фіксувати в протоколі (наприклад, про відмову у задоволенні повторних заяв про відвід членів колегії суддів) [2, п. 1.2.5], без надання такому рішенню господарського суду статусу ухвали. В інших випадках (наприклад, якщо рішення про відхилення клопотання про залучення іншого відповідача або про заміну відповідача залишається судом без задоволення [2, п. 1.3.]) пропонується зазначати про це в описовій частині рішення суду або в ухвалі, якою закінчується розгляд справи.

На недоліки процесуального регулювання звертають увагу дослідники господарського процесуального права. Так, О. В. Кот приходить до висновку, що у новому Господарському процесуальному кодексі України доцільно розширити коло випадків, у яких господарський суд виносить ухвалу, а також передбачити можливість внесення протокольних ухвал з фіксацією їх у протоколі (журналі) судового засідання [17, с. 15].

У проекті ГПК регулювання ухвал значно покращене шляхом регламентації загальної норми, що охоплює усі випадки доцільності постановлення ухвал; встановлення двох форм внесення ухвал – тих, що виносяться в якості окремого документу, та протокольних ухвал; визначення переліку питань, з яких ухвали мають виноситися у вигляді окремого документу; зазначення в якості загального правила внесення ухвал в нарадчій кімнаті. В цілому розробниками проекту ГПК запропоновані виважені правила. Зі свого боку зауважимо про доцільність уточнення наведених норм з тим, що ухвали, які оформлюються у вигляді окремого

документу, мають виноситися в нарадчій кімнаті. Зазначені положення істотно корегують процесуальну форму ухвал господарського суду, тим самим посилюючи якість та однорідність вимог до усієї системи процесуальних актів в господарському процесі. Детальна регламентація ухвал господарського суду сприятиме чіткій реалізації вимог господарської процесуальної форми в судовій практиці.

Ще одним питанням, що вимагає вирішення, є законна сила ухвал господарського суду. Чинний ГПК України воно не врегульоване. Натомість Постанова Пленуму Вищого спеціалізованого суду України «Про судове рішення» від 23 березня 2012 року № 6 у п. 12 роз'яснює, що ухвали господарських судів набирають законної сили в день їх винесення, якщо інше не передбачено законом (зокрема, частинами п'ятою та шостою статті 122-11 ГПК) [18].

Про наявність пробілу в чинному законодавстві говорять і науковці. Так, О. В. Кот наголошує на необхідності вирішення питання набрання ухвалами законної сили на законодавчому рівні, висловлюючи підтримку законопроекту № 5038 яким передбачено, що ухвали господарського суду набувають законної сили з дня винесення [19, с. 302].

Проектом ГПК передбачено диференційовані правила набрання законної сили ухвалами господарського суду. Так, у відповідності до ст. 169 ухала набирає законної сили негайно після її винесення, якщо: 1) її не може бути оскаржено; 2) її винесено щодо застосування попередніх заходів забезпечення позову або доказів. Інші ухвали набирають законної сили в порядку, встановленому для судового рішення. Без сумніву, сама спроба врегулювати питання набрання законної сили ухвалами господарського суду є вагомим кроком у вирішенні проблеми. Однак, запропоновані правила представляються нам дещо фрагментарними та не досить послідовними.

Законна сила ухвал не може бути ототожнена із законною силою рішень ні за змістом та проявами ні за порядком набуття цієї якості. Слід погодитися із С. К. Загайновою в тому, що судові ухвали мають не тільки відмінний від рішення суду момент набрання чинності (за виключенням ухвал, котрі є самостійними об'єктами оскарження), але і властивості [5, с. 414]. Вельми спірним в процесуальній науці є також питання про те, чи усі ухвали набувають законної сили [14, 20, 21, 22].

Вчені в галузі господарського процесу уваги названим питанням не приділяють, хоча воно і характеризується високою актуальністю. Зміст дискусій, що мають місце в інших процесуальних науках, досить повно узагальнено в працях вчених-процесуалістів [5, 23, 24, 25]. Не зупиняючись

на аналізі доводів та аргументів, з урахуванням обсягу та складності проблеми законної сили ухвал, висловимо власне бачення основних шляхів розв'язання проблеми.

В законодавстві необхідно закріпити норму, яка б безпосередньо вказувала на те, що ухвали набувають законної сили та визначала наслідки цього. Теорія та практика процесуального права виробила шлях поділу ухвал суду першої інстанції на дві категорії : ті, що підлягають окремому апеляційному оскарженню, та ті, що окремому апеляційному оскарженню не підлягають. Відповідно, визнано доцільним існування двох процесуальних режимів ухвал. На нашу думку, законна сила ухвал має корелювати існуючим двом режимам. Так, ухвали, що підлягають окремому апеляційному оскарженню набувають властивостей незмінності, неспростовності та здатності до виконання після закінчення строку оскарження або після закінчення апеляційного розгляду.

Ухвали, що не підлягають окремому апеляційному оскарженню, набувають властивостей незмінності та неспростовності після набрання чинності рішенням господарського суду, оскільки в разі його скасування апеляційною інстанцією постановлені ухвали втрачають свою силу та не можуть вважатися правосудними. Виконуються ці ухвали негайно, оскільки примусового виконання не потребують.

Преюдиційність як властивість ухвал є одним із найбільш спірних питань в теорії ухвал [5, с. 415 – 417, 26, 27, 28]. На нашу думку, варто визнати за ухвалами, що набрали законної сили, властивість преюдиційності, котра притаманна лише тим ухвалам, котрі встановлюють факти матеріально-правового характеру.

Завершуючи розгляд шляхів вирішення проблеми законної сили ухвал господарського суду підкреслимо значну теоретичну проблемність даного питання. По відношенню до ухвал справедливим представляється зауваження А. О. Князева про те, що судова постанова може володіти певними правовими властивостями, однак не набувати законної сили [25, с. 17]. Незважаючи на зовнішньо доктринальний характер, законна сила ухвал безпосередньо пов'язана із важливими положеннями господарської процесуальної форми суто практичного характеру: вимоги до судових актів та, зокрема, ухвал; можливість зміни (скасування) ухвали судом, що її постановив; виконання ухвал та відповідальність за їх невиконання; чинність ухвал при зміні рішення господарського суду; звільнення від доказування тощо. Все це вказує на підвищену актуальність дослідження ухвали як акту господарського суду.

Підсумовуючи викладене, ми приходимо до висновку, що взаємозв'язок процесуальних актів господарського суду та господарської процесуальної форми представляється нам багатовимірним явищем, в якому слід виділити наступні моменти:

процесуальні акти господарського суду в якості складового елементу процесуального режиму забезпечують зв'язок між іншими елементами структури господарської процесуальної форми (елементарні процесуальні дії, судова процедури, стадії, провадження);

процесуальні акти виконують функцію закріплення результатів (проміжних, підсумкових, контрольних) дій господарської процесуальної форми;

процесуальні акти є засобом реалізації вимог до господарської процесуальної форми.

Література:

1. Про судове рішення : Постанова Пленуму Вищого господарського суду України від 23 березня 2012 р. № 6 / <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0006600-12>
2. Про деякі питання практики застосування Господарського процесуального кодексу України судами першої інстанції : Постанова Пленуму Вищого господарського суду України від 26.12.2011 № 18 / <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0018600-11>
3. Латкин А. А. Процессуальная форма разрешения дел в арбитражном суде первой инстанции : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 / Латкин Антон Александрович ; Самарский государственный университет. – Самара, 2003. – 192 с.
4. Фазикош Г. В. Судове рішення в цивільному судочинстві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Фазикош Ганна Василівна ; НІОАУ ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2008. – 21 с.
5. Загайнова С. К. Судебные акты в гражданском и арбитражном процессе : теоретические и прикладные проблемы : дис. ... д-ра. юрид. наук : 12.00.15 / Загайнова Светлана Константиновна ; УГЮА. – М., 2007. – 400 с.
6. Ткачев Н. И. Законность и обоснованность судебных постановлений по гражданским делам. / Под ред. И. М. Зайцева. – Саратов : Изд-во Сарат. ун-та, 1987. – 108 с.
7. Юдельсон К. С. Советский гражданский процесс : [учебник] / Юдельсон К. С. – М. : Госюриздан, 1956. – 493 с.

8. Григор'єва В. В. Правовий режим судового рішення у господарському процесі : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Григор'єва Вікторія Василівна ; Інститут економіко-правових досліджень НАН України. – Донецьк, 2009. – 22 с.
9. Васильев С. В. Хозяйственное судопроизводство Украины : [уч. пос.] / С. В. Васильев. – Харьков : Эспада, 2002. – 368 с.
10. Шиманович О. М. Судові постанови у цивільному процесі України (на матеріалах рішень і ухвал суду першої інстанції) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Шиманович Ольга Миколаївна ; Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. – К., 2005. – 221 с.
11. Прокопенко О. Б. Право на справедливий суд : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / Прокопенко Олександр Борисович ; НЮАУ ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2011. – 22 с.
12. Изварина А. Ф. Акты судов общей юрисдикции : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Изварина Антонина Федоровна ; МГУ. – М., 1999. – 23 с.
13. Широкопояс Ю. А. Акты суда общей юрисдикции об окончании производства по делу без принятия судебного решения автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 / Широкопояс Юлия Анатольевна ; Кубанский государственный аграрный университет. – Краснодар, 2005. – 33 с.
14. Воронков Г. В. Определения суда первой инстанции в советском гражданском процессе : [учеб. пособ.] / Воронков Г. В. – Саратов : Изд-во Сарат. юрид. ин-та, 1967. – 119 с.
15. Про деякі питання практики призначення судової експертизи : Постанова Пленуму Вищого господарського суду України від 23.03.2012 № 4 / <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0004600-12>
16. Про деякі питання практики застосування розділу VI Господарського процесуального кодексу України : Постанова Пленуму Вищого господарського суду України від 21.02.2013 № 7 / <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/va007600-13>
17. Кот О. В. Судові акти в господарському процесі України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.04 / Кот Олександр Володимирович ; НДІ приватного права і підприємництва НАН України. – К., 2011. – 23 с.
18. Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України (щодо моменту набрання законної сили ухвалою господарського суду) : проект Закону України від 31.07.2009 № 5038 / http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/JF3VY00A.html
19. Кот О. В. До питання щодо законної сили судових актів у господарському процесі / Право України. – 2010. – № 4. – С. 299 – 306.

-
20. Абдуллина З. К. Определения суда первой инстанции в советском гражданском процессе : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Абдуллина Зоя Кадыровна ; МГУ. – М., 1964. – 18 с.
21. Червякова С. Л. Определения суда первой инстанции по гражданским делам : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Червякова Светлана Леонидовна; СИЮ. – Свердловск, 1981. – 19 с.
22. Чуйков Ю. Н. Частное определение в гражданском судопроизводстве / Чуйков Ю. Н. – М. : Юрид. лит., 1974. – 73 с.
23. Гаврик Р. О. Законна сила судових рішень у цивільних справах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Гаврик Роман Олександрович; Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва Національної академії правових наук України. – К., 24 с.
24. Дем'янова О. В. Властивості законної сили ухвал суду першої інстанції // Часопис Київського університету права. – 2006. – № 4. – С. 176 – 180.
25. Князев А. А. Законная сила судебного решения : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 / Князев Алексей Александрович; МГЮА. – М., 2004. – 30 с.
26. Безруков А. М. Преюдициальная связь судебных актов. – М. : Волтерс Кluver, 2007. – С. 46 – 48.
27. Масленникова Н. И. Акты применения норм гражданского процессуального права // Проблемы применения норм гражданского процессуального права. – Свердловск, 1976. – С. 63 – 71.
28. Ярков В. В. Познание и доказывание процессуальных юридических фактов // Российский ежегодник гражданского и арбитражного процесса. – 2002 – 2003. – № 2. – СПб., 2004. – С. 144 – 156,

Талыкин Евгений Анатольевич, кандидат юридических наук, доцент кафедры хозяйственного права Восточноукраинского национального университета имени Владимира Даля

Судебные акты и хозяйственная процессуальная форма: отдельные аспекты соотношения

Статья посвящена исследованию проблемы взаимного соотношения судебных актов и хозяйственной процессуальной формы. Автор анализирует место и роль отдельных видов судебных актов как факторов хозяйственной процессуальной формы. Речь идет о том, что судебные акты обеспечивают связь между элементами структуры хозяйственной процессуальной формы,

исполняют функцию закрепления результатов ее действия, и выступают средством реализации требований к хозяйственной процессуальной форме.

Ключевые слова : хозяйственная процессуальная форма, судебные акты, решение, определение.

Talykin Evgen Anatolyiovich candidate of Juridical Sciences, associate professor of commercial rights department of East-Ukrainian National University named by Volodymir Dal'

Judicial acts and economic procedural form: separate aspects of a ratio

Article is devoted to research of a problem of a mutual ratio of judicial acts and an economic procedural form. The author analyzes a place and a role of separate types of judicial acts as factors of an economic procedural form. It is a question that judicial acts provide communication between elements of structure of an economic procedural form, execute function of fixing of results of its action, and act as an implementer of requirements to an economic procedural form.

Keywords: economic procedural form, judicial acts, decision, definition.

УДК 343.13

Татаренко Г.В.

доц. кафедри правознавства
Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля

ВІДНОВНЕ ПРАВОСУДДЯ: ПРОБЛЕМИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В СИСТЕМУ КРИМІНАЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА

У роботі здійснено аналіз проблем, що розкривають поняття медіації, як найбільш ефективної форми відновного правосуддя; питання доцільності, підстав, порядку та наслідків застосування медіативних процедур у системі кримінального судочинства України.

Ключові слова: медіатор, медіація, примирення, угода про примирення, відновне правосуддя.

Одним з напрямків процесу інтеграції України в Європейське співтовариство є приведення норм національного законодавства у відповідність до вимог міжнародних стандартів у галузі прав людини. Насамперед, це стосується права на свободу, особисту недоторканність,

гарантії захисту від необґрутованого кримінального переслідування і покарання.

Наявна недосконалість кримінального процесуального законодавства породжує численні претензії, як з боку потерпілих, так і з боку звинувачення, викликає негативну реакцію міжнародних організацій, громадських об'єднань, омбудсмена. Безумовно, роль держави при прийнятті процесуальних рішень у кримінальних справах не повинна обмежуватися виключно каральної функцією. Насамперед, держава, при здійсненні правосуддя, має прагнути максимально відновити становище осіб що беруть участь у справі, мінімізувати витрати на вирішення справи, нівелювати той негативний вплив, якому піддаються особи, що беруть участь у справі.

Нині українські суди перевантажені справами, але, незважаючи на значну кількість обвинувальних вироків і зусилля адвокатів, потерпілі від злочину не можуть реально отримати відшкодування збитків, а особи засуджені позбавляються шансу на відновлення нормального соціального статусу у майбутньому. Численні перевірки, як з боку державних органів України, так і міжнародних організацій не в змозі поліпшити матеріально- побутове забезпечення установ виконання покарань та ув'язнених, багато з яких після відбування покарання знову порушують закон. Причиною рецидиву злочинів часто є те, що після виходу на свободу колишні ув'язнені не в змозі налагодити зв'язки з рідними та друзями, не можуть влаштуватися на роботу, вступити на навчання і навіть самостійно придбати чи зняти житло. Перш за все, негативний вплив ув'язнення стосується неповнолітніх правопорушників, які вчинили злочин вперше. Ці особи як ніхто потребують підтримки суспільства і держави, так як вони, по суті, є ще дітьми, і найчастіше, здійснюючи злочин, не усвідомлювали або не до кінця усвідомлювали, наслідки своїх дій.

З цих причин важливим є законодавче закріplення такої процедури, як медіація, тобто можливості примирення потерпілого і правопорушника на будь-якій стадії кримінального процесу. Метою медіативних процедур, є надання потерпілому реальної можливості отримати відшкодування від злочину, психологічну підтримку, а правопорушник, в свою чергу, матиме шанс отримати більш м'яке або умовне покарання.

Окремі питання застосування медіативних процедур у кримінальному процесі у своїх роботах розглядали Х.Д. Алікперов, Ю.В. Баулін, Л.М. Володіна, І.А. Войтюк, Л.В. Головко, А.А. Губська, А.Ф. Ковітіді, Л.В. Лобанова, В.Т. Маляренко, Н. В. Нестор, В.В. Цвіркунов, В.М. Трубніков, але комплексних цілісних досліджень з цієї проблеми до останнього часу не

проводилося, не розроблялися та шляхи удосконалення порядку примирення сторін.

Медитативні процедури в кримінальному процесі регулюються низкою міжнародних актів, але, на жаль, українське законодавство дуже обережно рецепціює та застосовує окремі положення цих актів. Найбільш відомими міжнародними актами є Конвенції та Рекомендації, прийняті Радою Європи. Серед них такі як: Європейська Конвенція про здійснення прав дітей (8 жовтня 1995), стаття 13 якої «Посередництво та інші способи вирішення спорів», закликає до сприяння процедурі посередництва і іншим аналогічним засобам вирішення спорів; Рекомендація № R (85) 11 про статус жертви в рамках системи кримінального права; Рекомендація № R (87) 18 щодо спрощення системи кримінальної юстиції (правосуддя) пропонує державам-членам Ради Європи переглянути своє національне законодавство з метою впровадження засобів позасудового врегулювання конфліктів; Рекомендація № R (87) 20 щодо реакції громадськості на підліткову злочинність; Рекомендація № R (87) 21 щодо зменшення вікtimізації і надання допомоги постраждалим; Рекомендація № R (92) 16 Про Європейські правила про загальні санкції та заходи, які виступають альтернативою позбавлення волі і сприяють реінтеграції правопорушника в суспільство; Рекомендація № R (99) 19 про основні принципи застосування медіації у кримінальних справах.

Рекомендація № R (99) 19 характеризує медіацію як гнучке, всеохоплююче, спрямоване на вирішення проблем дополнення або альтернативу традиційному судовому розгляду [1, с. 50-53] і закликає держави - членів Ради Європи (членом якої є Україна) сприяти розвитку та проведення програм посередництва між потерпілим та правопорушником в якості загальнодоступної послуги. Крім того, в Рекомендації № R (99) 19 містяться певні вказівки, які визначають умови передачі справ на медіацію, а також підходи до вирішення питань, що виникають після закінчення процесу медіації.

Особливе значення для застосування медіативних процедур має Рамкове рішення Ради Європи «Про становище жертв у кримінальному судочинстві» від 15 березня 2001 року. На його підставі всі країни Європейського Союзу зобов'язані поширити медіативний процедури в кримінальних справах і забезпечити прийняття до розгляду будь-якої угоди між жертвою і правопорушником, досягнутої в процесі медіації [2, с. 72-77].

Зазначені Рекомендації не є юридично обов'язковими актами і складають так зване «м'яке право», однак, вони приймаються за переконливою згодою всіх держав-членів ЄС і поширюються на всі держави-члени Співтовариства. Таким чином, поступово, без формальних і тривалих процедур ратифікації,

рекомендації Ради Європи стають нормами національного законодавства та практики великої кількості європейських держав [3, с.14].

Значну роль в усвідомленні необхідності впровадження відновного правосуддя в національні законодавства грає правотворча діяльність ООН, так рекомендації з розвитку та впровадження програми відновного правосуддя у національне судочинство країн-членів ООН, містяться в резолюції Економічної і соціальної ради ООН «Про основні засади відновного правосуддя в кримінальних справах» від 24 липня 2002 [4].

Одним з перших кроків по впровадженню міжнародних стандартів відновного правосуддя в систему судочинства України стало підписання Указу Президента України «Про Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до Європейських стандартів». Завданням Концепції є «створення можливостей для розвитку альтернативних (позасудових) способів вирішення спорів», а способом врегулювання спорів зазначена медіація - діяльність професійних посередників, які спрямовують учасників юридичного спору до компромісу і врегулювання спору самостійно самими учасниками.

Наказом Міністра юстиції України в травні 2005 року була створена міжвідомча робоча група з питань впровадження процедури медіації (примирення) в кримінальне та кримінальне процесуальне законодавство України. Аналізуючи, в процесі роботи над Концепцією застосування програм відновного правосуддя (медіації) у кримінальному судочинстві України, досвід інших країн, Рекомендації Ради Європи члени робочої групи дійшли висновку про необхідність розробки окремого закону про діяльність медіаторів у кримінальних справах. Протягом 2006 р. відповідною робочою групою був розроблений проект закону України «Про медіацію (посередництво) у кримінальних справах» [5].

В даний час на розгляд Верховної Ради України було запропоновано декілька законопроектів, що регулюють медіативний процедури:

1) проект Закону про медіацію № 2425а від 26.06.2013, суб'єкт законодавчої ініціативи народний депутат України Федорчук Я.П.

2) проект Закону про медіацію № 10301-1 від 19.04.2012, суб'єкти законодавчої ініціативи народні депутати України Ківалов С.В., Бондик В.А., Кармазін Ю.А., Тищенко О.І.

3) проект Закону про медіацію № 10302 від 05.04.2012, суб'єкти законодавчої ініціативи народні депутати України Тищенко О.І., Кармазін Ю.А.

4) проект Закону про медіацію № 7481 від 17.12.2010, суб'єкт законодавчої ініціативи народний депутат України Тищенко О.І.

5) проект Закону про медіацію № 2425a-1 був зареєстрований у Верховній Раді України 03.07.2013, суб'єкти законодавчої ініціативи народні депутати України С. Ківалов та В. Развадовський.

Всі ці законопроекти підпорядковані спільній меті - впровадженню в систему національного судочинства процедури медіації, яка полягає в примиренні підозрюваного, обвинуваченого чи підсудного і потерпілого за участю посередника (медіатора) та відшкодування потерпілому завданої матеріальної та моральної шкоди.

Безумовно, що кожен із зазначених законопроектів має свої плюси і свої недоробки, аналіз і усунення яких дасть можливість законодавцю прийняти найбільш досконалий закон.

Аналізуючи окремі положення законопроектів, можна відзначити наступне. У проекті Закону «Про медіацію (посередництво) у кримінальних справах» зазначається, що термін «правопорушник» вживається у значенні підозрюваного, обвинуваченого чи підсудного. Цим положенням наголошується, що процедура медіації може бути проведена до виходу суду до нарадчої кімнати для винесення вироку. Але в Кримінальному процесуальному Кодексі України закріплено, що на всіх стадіях кримінального провадження потерпілий має право примиритися з підозрюваним, обвинуваченим і укласти угоду про примирення (ч. 4 ст. 56) [6]. Примирення є підставою для закриття кримінального провадження у випадках, передбачених законом України про кримінальну відповідальність і КПК України.

Згідно ст. 469 КПК угоду про примирення може бути укладена за ініціативою потерпілого, підозрюваного або обвинуваченого. Домовленості щодо угоди про примирення можуть проводитися самостійно потерпілим і підозрюваним або обвинуваченим, захисником і представником або за допомогою іншої особи, погодженої кримінального провадження (крім слідчого, прокурора або судді) [6].

Угода про примирення між потерпілим та підозрюваним чи обвинуваченим може бути укладена у провадженні щодо кримінальних проступків, злочинів невеликої чи середньої тяжкості та у кримінальному провадженні у формі приватного обвинувачення. Укладення угоди про примирення або про визнання винуватості може ініціюватися в будь-який момент після повідомлення особі про підозру до виходу суду до нарадчої кімнати для винесення вироку.

У разі недосягнення згоди щодо укладення угоди факт її ініціювання і твердження, що були зроблені з метою її досягнення, не можуть розглядатися як відмова від обвинувачення або як визнання своєї провини. Таким чином, існує невідповідність між вищевказаним законопроектом і КПК щодо моменту проведення процедури медіації.

На нашу думку, положення КПК є більш логічними і проведення медіації буде доцільним як до проголошення судом вироку, так як результат медіації може вплинути на сам вирок суду, так і після винесення вироку. Вирок може бути пом'якшений, або зовсім скасований або замінений на менш суворе покарання в залежності від ходу і результату проведеної процедури медіації. Але, процедуру медіації можна проводити і на стадії виконання рішення, так як винний може розкаятися в скоеному, примиритися з потерпілим і добровільно відшкодувати збитки і під час відбування покарання.

Законопроект «Про медіацію (посередництво) у кримінальних справах» від 2006 р. передбачає, що потерпілим може бути і юридична особа. Однак, як переважна більшість вчених в галузі кримінального права і процесу, так і чинне законодавство постраждали називають лише фізичних осіб. Враховуючи це, пропонуємо скасувати положення проекту про те, що потерпілої може бути і юридична особа.

Аналізуючи останній проект Закону України «Про медіацію» (реєстр. № 2425-1 від 3 липня 2013 року) можна відзначити наступні моменти. Статтею 2 законопроекти учасниками медіації, крім медіатора і сторін медіації, визначені також їхні представники чи законні представники [7]. Однак, на наш погляд, це формулювання не є коректною, оскільки поняття «представники» включає в себе і поняття «законні представники». У статті 4 законопроекту пропонується поширити сферу застосування медіації на будь-які конфлікти, передбачені законопроектом. Пропонується поширити сферу застосування медіації «у тому числі на цивільні, господарські, адміністративні, трудові, сімейні спори, а також справи з приводу адміністративних правопорушень, кримінальні провадження у випадках, передбачених чинним законодавством». При цьому без уваги залишено спори, що виникають у сфері земельних, екологічних правовідносин і також можуть бути вирішенні за допомогою застосування інституту медіації.

У частині першій статті 27 законопроекту визначено, що ініціатива в проведенні медіації належить сторонам конфлікту або органу, який відкрив відповідне провадження. При цьому згідно з частиною першою статті 31

законопроекту медіації може бути проведена у разі виникнення конфлікту (спору) як до звернення до суду, так і під час судового провадження. Однак, так як медіація є оплатній посередницькою діяльністю, то суди не можуть ініціювати такого способу вирішення правового конфлікту. Суд може лише роз'яснити сторонам конфлікту їх право на застосування процедури медіації. Тому, з урахуванням вищесказаного, частина перша статті 27 законопроекту потребує доопрацювання.

Частиною другою статті 27 законопроекту передбачено, що укладення сторонами конфлікту угоди про проведення медіації є підставою для зупинення провадження на час проведення медіації в установленому законодавством порядку [7]. Зазначені положення неможливо реалізувати на практиці без урахування особливостей судового провадження в різних юрисдикціях, без внесення змін у відповідні процесуальні кодекси і встановлення тимчасового проміжку (границного строку) для проведення процедури медіації. Крім того, у разі відмови сторін від використання такого способу врегулювання конфлікту необхідно процесуально відобразити це, наприклад, в ухвалі суду.

У статті 30 законопроекту визначено основні вимоги до угоди про проведення медіації. При цьому в законопроекті не врегульовано порядок оплати діяльності медіатора, не міститься чіткого визначення граничних термінів проведення медіації та виконання медіаційної угоди, необхідно щоб уникнути невіправданого затягування строків вирішення конфліктів. Слід зазначити, що в новому КПК питання відновних процедур присвячена Глава 35, яка передбачає існування двох видів угод в кримінальному провадженні (стаття 468): 1) угода про примирення між потерпілим і підозрюваним або обвинуваченим; 2) угода між прокурором і підозрюваним або обвинуваченим про визнання винуватості.

Стаття 471 КПК розкриває зміст угоди про примирення: в угоді про примирення зазначаються її сторони, формулювання підозри чи обвинувачення та його правова кваліфікація із зазначенням статті (частини статті) закону України про кримінальну відповідальність, істотні для відповідного кримінального провадження обставини, розмір шкоди, заподіяної кримінальним правопорушенням, строк її відшкодування чи перелік дій, не пов'язаних з відшкодуванням шкоди, які підозрювались чи обвинувачений зобов'язані вчинити на користь потерпілого, строк їх вчинення, узгоджене покарання і згода сторін на його призначення або на призначення покарання та звільнення від його відбування з випробуванням, наслідки укладення та затвердження угоди, передбачені статтею 473 КПК України, наслідки невиконання угоди.

Таким чином, КПК містять цілий ряд положень щодо змісту та порядку закріплення угоди про примирення, але необхідність прийняття окремого закону про медіацію у кримінальних справах обумовлена тим, що в КПК не можливо включити всі положень щодо правового статусу медіатора, порядку оплати його праці та ін.

Законопроект містить пропозиції щодо зміни ст. 469 КПК, однак, суттєвих змін зажадають і інші положення КПК України. Наприклад, у частині четвертій статті 12 законопроекту зазначено, що особа не може бути допитана в якості свідка у справі (проводженні), в якому вона брала участь як медіатор. У той же час законопроектом не пропонується внесення відповідних змін до статті 65 Кримінально-процесуального кодексу України. Не передбачені також зміни до статті 280 і 335 Кримінально-процесуального кодексу України, які регулюють підстави зупинення попереднього розслідування і судового провадження відповідно.

Вимоги, які висуваються до статусу медіатора, передбачені Розділом 2 законопроекті від 26.06.2013 № 2425а. Зокрема, передбачається, що медіатором може бути фізична особа, яка досягла двадцяти одного року і минуле спеціальну підготовку за напрямом "медіація" в Україні чи за її межами. Медіатор, який здійснює медіаторську діяльність індивідуально, є самозайнятою особою. Особи молодше двадцяти одного року, можуть проводити медіацію для однолітків на безоплатній основі. Наявність спеціальної підготовки для них не є обов'язковим. Медіатором не може бути особа, яка: визнана судом недієздатним або обмежено дієздатним; має непогашену або незаняту в установленому законом порядку судимість; звільнено з посади судді, прокурора, слідчого, нотаріуса, з державної служби або служби в органах місцевого самоврядування за порушення присяги, вчинення корупційного правопорушення, - протягом одного року з дня такого звільнення.

Вважаємо, що перелік вимог до медіатора слід доповнити вимогою про наявність у нього юридичної освіти, оскільки сумнівно видається можливість надання медіатором кваліфікованої допомоги при вирішенні конфліктів без знання ним норм національного законодавства. Викликає великі сумніви доцільність надання можливості особам, які не досягли вісімнадцятирічного віку, проводити медіацію для однолітків на безоплатній основі та без відповідної підготовки (ч.5. ст.13 законопроекту).

На нашу думку, необхідно встановити вікову межу, з якою особа може здійснювати медіацію з урахуванням вікових особливостей, а саме усвідомлення своїх дій та їх наслідків, відповідальність зазначених осіб,

можливість дотримання принципів здійснення медіації та ряду інших положень законопроекту.

Нам більше імпонують пропозиції, що стосуються статусу медіатора, передбачені проектом «Про медіацію (посередництво) у кримінальних справах» від 2006 Зокрема, ч.1 ст.17 законопроекту припускає, що медіатором може бути особа - громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка досягла 25-річного віку, має повну вищу освіту, досвід роботи не менше 2-х років в області психології, соціології, педагогіки або права. Крім того, медіатором не може бути особа, визнана у судовому порядку недієздатною, або яка була засуджена за вчинення умисного тяжкого або особливо тяжкого злочину незалежно від зняття чи погашення судимості або будь-який інший злочин, якщо судимість не знята або погашена у встановленому порядку.

На думку Н.В. Нестор, з якою ми повністю згодні, необхідно передбачити, що медіатором може бути тільки громадянин України [8, с. 313]. Це обумовлено тим, що їх діяльність можна розглядати як певний прояв державної служби. Але в той же час недоцільно обов'язок примирення покладати на державних службовців, оскільки втрачається живий зв'язок із суспільством, що важливо для реабілітації правопорушника Він повинен бути чітко обізнаний в положеннях чинного законодавства, його діяльність буде фінансуватися з державного або місцевого бюджету, з них же буде здійснюватися його соціальне забезпечення.

Також, на наш погляд, медіаторами можуть бути тільки ті особи, які не є зацікавленими у вирішенні питання на користь тієї чи іншої сторони, не бути їхніми представниками, родичами, знайомими, це не можуть бути органи дізнатання, попереднього слідства, суду чи прокуратури. Медіатор, крім досвіду роботи в галузі психології, соціології, педагогіки або права, повинен пройти додаткову професійну підготовку з проведення процедури примирення при вирішенні конфліктів. Навчання медіаторів, на нашу думку, повинен здійснювати саме держава, тому що медіаторам потрібно отримати повноцінну освіту, підверджену дипломом державного зразка для того, щоб більш ефективно і належним чином організувати процедури медіації між правопорушником і потерпілим особою. Таким чином, можна зробити висновок, що прийняття окремого закону про медіацію (відновному правосудді), безумовно, необхідно.

Незважаючи на відсутність такого закону різні громадські, благодійні, партнерські організації активно займаються впровадженням програм медіації, застосовуючи при цьому різні механізми передачі справ на медіацію - їх передають судді, прокурори, служби у справах дітей і т.д.

На сьогоднішній день існує цілий ряд медіативних груп: Харківська обласна група медіації, Одеська обласна група медіації, громадська організація «Київський правозахисний альянс» та ін. Ці медіативні групи об'єдналися в Асоціацію груп медіації України та Український центр порозуміння, які активно займається впровадженням програм примирення потерпілих і правопорушників, просвітницькою діяльністю у цій сфері. Крім того, впровадження в Україні відновного правосуддя відбувається за підтримки Верховного суду України, Академії суддів, Міністерства юстиції, Міністерства молоді та спорту, Генеральної прокуратури, Державної пенітенціарної служби України та інших державних організацій. Також, в даний час медіація в Україні вже застосовується на практиці деякими судами, а саме у вигляді пілотних проектів у різних містах України.

Таким чином, є всі підстави сподіватися, що незабаром в національну систему судочинства буде впроваджений цей дійсно прогресивний інститут, який стане конкретним механізмом забезпечення права сторін на примирення і сприятиме формуванню позитивного іміджу країни у світовому співтоваристві.

Література:

1. Рекомендація № R (99) 19 (від 15.09.1999 р.) Комітету міністрів ради Європи державам-членам «Про медіацію в кримінальних справах»//Відновне правосуддя в Україні: Щоквартальний бюллетень.- 2005 - №1-2. - С.50-53.
2. Основополагающее решение Совета Европейского Союза от 15 марта 2001 года «Про положение жертв преступлений в уголовном судопроизводстве»//Вестник восстановительной юстиции. - Вып.4. -М., 2002. - С.72-77.
3. Санченко А. Медіація як демократичний та ефективний спосіб вирішення спорів: європейські норми і досвід та українська перспектива / А.Санченко // Голос України.- 2010. – С.14.
4. Кучер В.О. Правові можливості впровадження відновного правосуддя в Україні // [Електронний ресурс]:[Режим доступу]: <http://radnuk.info/>
5. «Про медіацію (посередництво) у кримінальних справах» проект Закону// [Електронний ресурс]:[Режим доступу]: www.gskrada.gov.ua.
6. Кримінальний процесуальний Кодекс України // Голос України. - 19.05.2012.- № 90-91.

7. Закон України «Про медіацію» (Проект)// Електронний ресурс: Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JG1VDA1A.html

8. Нестор Н.В. Перспективи розвитку інституту медіації в кримінальному судочинстві України: нормативно-правовий аспект /Н.В. Нестор// Форум права.- 2010 -№ 3.- С.312-317.

Татаренко В. Восстановительное правосудие: проблемы имплементации в систему уголовного судопроизводства. - Статья.

В работе осуществлен анализ вопросов, раскрывающих понятие медиации, как наиболее эффективной формы восстановительного правосудия; проблем целесообразности, оснований, порядка и последствий применения медиативных процедур в системе уголовного судопроизводства Украины.

Ключевые слова: восстановительное правосудие, медиация, примирение, медиатор.

Tatarenko G.V. Problems of introduction of procedures of restoration justice are in Ukraine. – Article.

The article is dedicated to analyses of alternative procedures for criminal conflicts resolution. Positive and negative aspects of mediation process in criminal cases are analyzed. The role and place in reconciliation of the victim are considered, and additional measures to guarantee his rights and legal interests are proposed. The international standards of reconciliation's procedures in criminal proceedings are analyzed.

Key words: mediator, mediation, conciliation, agreement about reconciliation, restorative justice.

Церковна А.О.,

кандидат юридичних наук

доцент кафедри правознавства

Сироваткін С.А.,

магістрант кафедри правознавства,

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОМПЕНСАЦІЇ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ В ЦІВІЛЬНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

У даній статті розглянуто питання компенсації моральної шкоди. Проаналізовані міжнародні та національні норми, які регулюють інститут компенсації моральної шкоди. Виявлені існуючі недоліки у цій сфері та запропоновані заходи щодо удосконалення законодавчих основ компенсації моральної шкоди в цивільному праві України.

Ключові слова: моральна шкода, немайнова шкода, компенсація моральної шкоди, розмір компенсації, механізм компенсації.

Відшкодування моральної шкоди, яка може бути спричинена фізичній або юридичній особі, є дієвим способом захисту цивільних прав та інтересів.

Майже будь-яке порушення прав, навіть майнових, тягне за собою душевні страждання особи, які пов'язані або з фізичним біллем у зв'язку з каліцитвом або іншим ушкодженням здоров'я, або у зв'язку із знищеннем чи пошкодженням її майна, або з приниженням честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи, або з порушенням прав, наданих споживачам, а також у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом, тощо.

У зв'язку з цим, законодавцем досить обґрунтовано у статті 16 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) відшкодування моральної шкоди визначено у якості одного із загальних способів захисту цивільних прав та інтересів.

Проте, аналіз судової практики свідчить, що протягом останнього часу у діяльності судій виникають проблеми у правозастосуванні норм щодо визначення самого поняття «моральна шкода», оскільки, це пов'язано з психофізіологічними особливостями людини. Проблемним є і визначення розміру компенсації моральної шкоди, у зв'язку з тим, що страждання, які покладені законодавцем в основу поняття «моральна шкода», не піддаються

однозначній грошовій оцінці, а в законодавстві відсутні чіткі критерії їх визначення. Крім того визначення розміру моральної шкоди носить суб'єктивно-оціночний характер, як з боку самого потерпілого, так і судді, який вирішує справу даної категорії.

Наведене не лише обумовило вибір теми статті, але й свідчить про її актуальність та необхідність здійснення цивільно-правового наукового аналізу проблем, які виникають щодо застосування норм, які становлять інститут відшкодування моральної шкоди.

Підґрунтам для дослідження вищезазначених проблемних питань є праці цивілістів: С.І. Шимон, Р.О. Стефанчука, Н.А. Саніахметової, Я.О. Заїка, С.І. Чорнооченка, Т. Карнаух, В.П. Паліюка, Н.Л. Полішко, О.В. Дзери, П.М. Рабіновича, О.М. Ерделевського та інших.

Ретроспективний аналіз розвитку концепції моральної шкоди у цивільному праві України, показує, що проблема відшкодування моральної шкоди в різні періоди становлення суспільства вирішувалась по-різному.

В радянські часи поняття моральної шкоди, а тим більше – механізму її компенсації – не існувало. Цивільний кодекс УРСР не містив жодної норми, яка б врегульовувала це питання. Така норма була запроваджена 6 травня 1993 року Законом України «Про внесення змін і доповнень до положень законодавчих актів України, що стосуються захисту честі, гідності та ділової репутації громадян і організацій» [1]. Цивільний кодекс УРСР був доповнений ст. 440-1 "Відшкодування моральної (немайнової) шкоди".

Аналіз судової практики свідчить про те, що суди в основному правильно застосовують норми законодавства, які регулюють відшкодування моральної шкоди, але в окремих випадках припускаються помилок, рідко застосовують чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, неповно з'ясовують наявність підстав для відшкодування моральної шкоди, недостатньо обґрунтують її розмір, допускають порушення процесуальних норм. Тому, з метою тлумачення норм та недопущення зазначених вище помилок Верховний суд України в своїй Постанові від 31 березня 1995 року №4 роз'яснив судам механізм застосування даної статті [2].

У зв'язку з прийняттям Цивільного кодексу України від 16.01.2003 року механізм компенсації моральної шкоди значно вдосконалився та більш детально регулює інститут компенсації моральної шкоди. Крім норм ст. 16 ЦК України, його змістом є норми ст. 23 ЦК України, яка присвячена відшкодуванню моральної шкоди, ст. 1167 ЦК України, яка закріплює підстави відповідальності за завдану моральну шкоду та ст. 1168 ЦК України,

яка присвячена відшкодуванню моральної шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи.

Незважаючи на це, вищезазначені проблеми правозастосової практиці залишаються невирішеними.

Відповідно до вимог в ч.1 ст. 23 ЦК України моральна шкода полягає:

у фізичному болю та стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я (п.1); у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої, членів її сім'ї чи близьких родичів (п.1); у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку із знищеннем чи пошкодженням її майна (п.3); у приниженні честі та гідності фізичної особи, а також ділової репутації фізичної або юридичної особи (п.4).

Аналіз цієї норми свідчить про те, що незважаючи на її змістовність, їй досі законодавець чітко не закріпляє поняття моральної шкоди. На думку деяких науковців, вищезазначені пункти ч.1 ст. 23 ЦК України, не лише поглинають один одного, але й розглядають моральну шкоду лише з точки зору можливих шляхів її заподіяння, що може свідчити лише про ймовірність, а не про достеменність настання такої шкоди [3].

У зв'язку з проблемою, яка досліджується, заслуговують на увагу і роз'яснення, які містяться у Постанові Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди», де також містяться тлумачення поняття моральної шкоди. Так, згідно п.3 Постанови під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб.

Аналіз такого визначення свідчить про те, що сутність моральної шкоди зводиться до втрат (збитків) немайнового характеру, а у ст. 23 ЦК України – до страждань (душевних або фізичних) [4].

Причиною цих втрат визначаються моральні чи фізичні страждання або інші негативні явища, що заподіяні незаконними діяннями осіб. Тобто, як основне поняття в даному визначенні фігурує поняття "страждань". Правими є автори, які вважають, що, уточнивши поняття моральної шкоди, яке запропоноване Верховним Судом України, тією обставиною, що дані протиправні посягання повинні бути направлені на права особи чи її законні інтереси, дане визначення слід вважати досить вдалим, та таким, що може бути (рециповане і в чинне законодавство. Порівняння з законодавством

країн ближнього зарубіжжя, наприклад, з Російською Федерацією, де в ст. 151 Цивільного кодексу вказано, що під моральними збитками розуміють фізичні чи моральні страждання, свідчить, що наше визначення вигідно відрізняється через те, що в основі його все ж лежать втрати, які можна більш-менш реально оцінити, а не страждання як процес, що не піддається оцінці [5].

Інколи в літературі наголошується на неправильності з етимологічної точки зору існування такого поняття, як "моральна" шкода, в зв'язку з чим його пропонується замінити або більш загальним поняттям "немайнова шкода" [6; 7] або американізованим поняттям "психічна шкода" [8] (psychological damage), яке в країнах англо-американської системи права визначається як "фізичні і психічні страждання" (physical and mental sufferings) і має різновиди у вигляді психічна шкода (psychological injury), психіатрична шкода (psychiatric jury), нервовий шок (nervous shock) та звичайний шок (ordinary shock). [4; 9]

Аналіз теорії права та правозастосової практиці виникає проблема термінології, відносно цього інституту права. Законодавство, що регулює правовідносини в певних галузях, дає визначення стосовно особливостей цих галузей. Наприклад, Закон України "Про зовнішньоекономічну діяльність" [10, ст.1] визначає моральну шкоду, як "шкоду, яку заподіяно особистим немайновим правам суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності та яка призвела або може привести до збитків, що мають матеріальне вираження".

Поняття моральної шкоди, адаптоване до специфіки трудового права, містить Закон України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992: "під моральною втратою потерпілого розуміються страждання, заподіяні працівниківі внаслідок фізичного або психічного впливу, що призвело до погіршення або позбавлення можливостей реалізації ним своїх звичок і бажань, погіршення відносин з оточуючими людьми, інших негативних наслідків морального характеру" [11].

Крім того, в законодавстві трапляються й інші визначення, які здебільшого носять описовий характер. Наприклад, Закон України "Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянинові незаконними діями органів дізнання, досудового слідства, прокуратури і суду" вказує: "Відшкодування моральної шкоди провадиться у разі, коли незаконні дії органів дізнання, досудового слідства, прокуратури і суду завдали моральної втрати громадянинові, призвели до порушення його нормальних життєвих зв'язків, вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя" [12, ч.5, ст.4].

Також, поняття моральної шкоди закріплено у Листі Міністерства юстиції України від 13.05.2004: «Під моральною шкодою слід розуміти втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, або інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі незаконними діями або бездіяльністю інших осіб.» [13].

Аналіз вищезазначених нормативно-правових актів свідчить, що визначення поняття «моральна шкода», яке міститься в їх нормах не носять універсального характеру, та можуть бути застосовані лише до обмеженого кола правовідносин.

Наступною проблемою в цивільному праві України залишається розмір компенсації моральної шкоди.

Особи, які зазнали порушення своїх, гарантованих Конституцією України прав, нерідко високо оцінюють свої страждання. Відповідно до норми ст. 23 Цивільного кодексу України розмір компенсації моральної (немайнової) шкоди суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань (фізичних, душевних, психічних тощо), яких зазнав позивач, характеру немайнових втрат (їх тривалості, можливості відновлення тощо) та з урахуванням інших обставин. Зокрема, враховуються стан здоров'я потерпілого, тяжкість вимушених змін у його життєвих і виробничих стосунках, ступінь зниження престижу, ділової репутації, час та зусилля, необхідні для відновлення попереднього стану. При цьому суд має виходити із засад розумності, добросовісності та справедливості. Але, аналіз правозастовної практики свідчить про те, що проблема суб'єктивної оцінки суддів залишається й досі.

Розмір компенсації моральної (нематеріальної) шкоди, відповідно до чинного законодавства України, може бути як в грошовій, так і в іншій матеріальній формі. Крім того, як передбачено ч.1 ст. 1168 ЦК України, моральна шкода, завдана каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, може бути відшкодована одноразово або шляхом здійснення щомісячних платежів.

Механізми оцінки розміру компенсації моральної шкоди розроблялись Р.О. Стефанчуком [4] та А.М. Ерделевським [9], та повністю погодитись з їх позиціями не можна. Так, в літературі існує таке бачення, яким можна погодитись, зокрема, Є. Солодко зазначає, що «при любой форме возмещения компенсация морального вреда будет частичная, т. к. точно определить степень причинённого морального вреда и соответственно размер его возмещения невозможно» [14, с.15-16]. Так, відповідно Листа Міністерства юстиції України від 13.05.2004" [13] моральну шкоду не можна

відшкодувати в повному обсязі, так як немає (і не може бути) точних критеріїв майнового виразу душевного болю, спокою, честі, гідності особи. Будь-яка компенсація моральної школи не може бути адекватною дійсним стражданням, тому будь-який її розмір може мати суто умовний вираз, тим більше, якщо така компенсація стосується юридичної особи.

На практиці, деякі дослідники зазначають, що при оцінці розміру компенсації моральної шкоди необхідно враховувати розмір матеріальної шкоди якої зазнав потерпілий. Але в статті 23 Цивільного кодексу України встановлено, що моральна шкода компенсується незалежно від майнової шкоди, яка підлягає компенсації, та не пов'язана з розміром цієї компенсації.

Таким чином, вважаємо за необхідне закріпити на законодавчому рівні поняття «моральної шкоди», доповнивши одним абзацем ч.1 ст. 23 Цивільного кодексу України.

Аналіз судової практики свідчить, що визначаючи розмір моральної шкоди, при розгляді конкретної ситуації, суди у своїх рішеннях, у якості обґрунтування посилаються на розумність, добросовісність та справедливість. Дано позиція судів заслуговує на увагу.

Відповідно до ч.6 ст. 3 ЦК України справедливість, добросовісність та розумність є загальними зasadами цивільного законодавства. У зв'язку з цим ці положення мають значення і для вирішення проблеми визначення розміру відшкодування моральної шкоди. Тому пропонується редакцію ст. 23 ЦК України доповнити ч. 6, наступного змісту: «Суд при визначені розміру відшкодування моральної шкоди має виходити із засад розумності, добросовісності та справедливості.»

Література:

1. Про внесення змін і доповнень до положень законодавчих актів, що стосуються захисту честі, гідності та ділової репутації громадян та організацій: Закон України від 6 травня 1993 року № 3188-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 24. – Ст.259.

2. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 року № 4 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95>.

3. Шимон С.І. До питання щодо розміру відшкодування моральної шкоди // Вдосконалення законодавства України в сучасних умовах / С.І. Шимон. –Збірник наукових статей. – Вип. 1. – К., 1996. – С. 128-135.

4. Стефанчук Р.О. Цивільно- правовий захист честі, гідності та репутації: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03

/ Стефанчук Руслан Олексійович / НАН України, Інститут держави і права ім. В.М.Корецького. - К., 2000. - 222 с.

5. Шимон С.І. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди як спосіб захисту суб'єктивних цивільних прав: Автореф. дис....канд.юрид.наук.: 12.00.03 / Інститут держави і права ім.. В.М. Корецького, НАН України. – К., 1998. – 17 с.

6. Малеина М.Н. Личные неимущественные права граждан (понятие, осуществление, защита): Автореф. дис... д-ра. юрид. наук: 12.00.03 / Моск. Гос. юрид. академия. – М., 997. – 40 с.

7. Венедиктова В.И. Деловая репутация: Личность, культура, этика, имидж делового человека. – М.: Ин-т новой экономики, 1996. – 202 с.

8. Юридичний словник-довыдник. За ред.. Ю.С. Шемшученко. – К., Femina, – 1996. – 696 с.

9. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда в России и за рубежом. Пособие / А.М. Эрделевский. – М.: БЭК, 2006. – 214 с.

10. Про зовнішньоекономічну діяльність: Закон України від 16 квітня 1991 року № 959-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №29. – Ст.277.

11. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст.668.

12. Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянинові незаконними діями органів дізнатання, попереднього слідства, прокуратури і суду: Закон України від 1 грудня 1994 року № 266/94-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 1. – Ст.1.

13. Методичні рекомендації "Відшкодування моральної шкоди": лист Міністерства юстиції України від 13.05.2004 № 35-13/797 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v_797323-04.

14. Солодко Є. Моральный вред. Понятие и порядок возмещения // Бизнес. – 1994. – № 8. – С. 15-16.

Церковная А. А., Сыроваткин С. А. Проблемы правового регулирования компенсации морального вреда в гражданском праве Украины.

В данной статье рассмотрены вопросы компенсации морального вреда. Проанализированы международные и национальные нормы, регулирующие институт компенсации морального вреда. Обнаружены существующие недостатки в этой сфере и предложены меры по совершенствованию

законодательных основ компенсации морального вреда в гражданском праве Украины.

Ключевые слова: моральный вред, неимущественный вред, компенсація морального вреда, размер компенсации, механизм компенсации.

Cerkovna A. O., Syrovatkin S. A. Problems of legal regulation of non-pecuniary damage in the civil law of Ukraine.

The questions of compensation of moral harm are considered in this article. The international and national norms, which regulate institute of compensation of moral harm are analysed. Existing shortcomings of this sphere are found and measures for improvement of legislative bases of compensation of moral harm in civil law of Ukraine are offered.

Keywords: moral harm, exemplary harm compensation of moral harm, amount of compensation, compensation mechanism.

УДК 349.3

Бандура М.М.

здобувач Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

**СУТНІСТЬ І ЗМІСТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ В
ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ**

У статті з'ясовано зміст та сутність соціального захисту населення в житлово-комунальній сфері України, визначено основні проблеми сфери житлово-комунального обслуговування, акцентовано увагу на необхідності підвищення як якості надання житлово-комунальних послуг, так і соціального захисту нужденних категорій населення в зазначеній сфері.

Ключові слова: соціальний захист, житлово-комунальна сфера, субсидії, пільги, компенсації, комунальні послуги.

Житлово-комунальна сфера України є однією з проблемних сфер державного регулювання. Незрозуміла та непрозора політика ціноутворення за надані послуги зі сторони представників системи житлово-комунального господарства на місцях, «таємнича» та заплутана методологія встановлення тарифів та нормативів на різного роду послуги водопостачання, водовідведення, опалення та інше ставлять пересічних громадян, особливо у

теперішній час, у над скрутне становище. Адже невпинне зростання ціни на газ, двозначна інфляція та стрімке падіння національної грошової одиниці підживить більшу частину пересічних громадян до межі виживання та бідності. За таких умов, особливої та надважливої ролі набуває ефективна та дієва система соціального захисту населення в житлово-комунальній сфері України.

Метою статті є дослідження сутності соціального захисту населення в житлово-комунальній сфері України. Для досягнення поставленої мети необхідно надати визначення поняттю «соціальний захист населення в житлово-комунальній сфері», визначити зміст даного поняття, та з'ясувати його соціальну природу. Відтак, окремі питання соціального захисту населення досліджують у своїх наукових працях такі вчені і фахівці, як В.В. Андрійв, Н.Б. Болотіна, В.Я. Буряк, Л.С. Волинець, І.В. Захаров, А. В. Левшин, О.Є. Мачульська, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, С.М. Синчук, І.М. Сирота, Н. М. Стаковська, Б.І. Сташків, Є.Г. Тучкова та інші. Проте в сучасному трудовому праві наразі немає єдиного підходу до визначення сутності соціального захисту населення в житлово-комунальній сфері, що й зумовлює актуальність нашого дослідження. Відтак, розпочинаючи дослідження нашого питання а саме визначення змісту і соціальної природи соціального захисту населення в житлово-комунальній сфері України, передусім доцільно з'ясувати зміст такого поняття, як «соціальний захист».

Так, Великий тлумачний словник сучасної української мови визначає поняття «захист» як заступництво, охорона, підтримка [1, с. 784]. В свою чергу О.Ю. Єрмоловська, котра вважає, що соціальний захист – це система відносин між індивідом і суспільством з приводу розв’язання протиріч між негативними соціальними наслідками та становленням ринкової організації виробництва, реальними можливостями людини адаптуватися до них [2, с.13]. Досліднюючи дане питання, К. Ю. Мельник відзначає, що «у більш загальному розумінні соціальний захист можна визначити як обов’язок суспільства, який реалізує держава, щодо утримання конкретної категорії громадян в особливих випадках та особливими засобами за рахунок суспільства» [3, с. 81]. На думку І.М. Сироти, термін «соціальний захист» являє собою одну з функцій держави та означає комплекс заходів матеріальної підтримки непрацездатних, найменш захищених громадян [4, с.10]. В.Скуратівський, О.Палій, Е.Лібанова підкреслюють, що «соціальний захист – це комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на захист добробуту кожного члена суспільства в конкретних

економічних умовах» [5, с. 104]. Отже, узагальнюючи позиції вчених, варто погодитись і з думкою Є. Й. Майовця, що соціальний захист населення виконує дві основні функції: реабілітаційну і превентивну. Перша з них є методом пасивної підтримки бідних верств суспільства, шляхом надання їм короткотермінових адресних допомог, а друга – активним заходом подолання бідності у зв'язку із втратою працевдатності чи самої роботи завдяки запровадженню методів соціального страхування для акумуляції на майбутнє [6, с. 257]. Тому виходячи з цього досить влучно зазначає В. Єременко, котрий вказує, що система соціального захисту населення повинна включати наступні елементи: по-перше – це правові, економічні та соціальні гарантії; по-друге, фінансові, інформаційно-інтелектуальні та природні ресурси; по-третє, бюджетні та позабюджетні механізми; по-четверте, державні, громадські та міжнародні інституції [7, с. 27]. Думка В. Єременко вбачається нам доречною, адже система соціального захисту для повноцінного свого функціонування повинна мати як чітко визначені пріоритети та напрямки реалізації, так і відповідні ресурси для забезпечення спеціальних кроків та процедур.

Відтак ст. 47 Конституції України передбачає, що кожен має право на житло. Держава створює умови, за яких кожний громадянин має змогу побудувати житло, придбати його у власність або взяти в оренду. Громадянам, які потребують соціального захисту, житло надається державою та органами місцевого самоврядування безоплатно або за доступну для них плату відповідно до закону. Ніхто не може бути примусово позбавлений житла інакше як на підставі закону за рішенням суду [8]. Відтак, створення та розвиток сфери відповідного господарства, що надаватиме спеціалізовані послуги по підтриманню житла громадян у прийнятному для повноцінного життя функціональному стані є першочерговим завданням будь-якої цивілізованої країни. Наша країна перейняла радянську модель житлово-комунального господарства. Однак на сучасному етапі, коли ринкове середовище в житлово-комунальній сфері тільки починає створюватися, роль держави має бути значущою. Адже сучасне житлово-комунальне господарство України є складним об'єктом управління, що включає комплекс послуг, направлених на забезпечення першочергових життєвих потреб населення, і забезпечує комунальними послугами всю інфраструктуру міста, селища й сільського населеного пункту. Тому першочерговим завданням для державних органів, що відповідають за роботу органів житлово-комунального господарства, є розробка та впровадження реальних та дієвих механізмів як надання якісних послуг мешканцям квартир та будинків, так і чіткого механізму контролю за вчасною сплатою за надані послуги, а також

системи субсидіювання та надання пільг незахищеним, малозабезпеченим верствам населення. І як відзначає В. З. Черняк, саме для полегшення положення соціально вразливих верств населення, у більшості країн було запроваджено програми, що передбачали допомогу певним категоріям населення в оплаті житлово-комунальних послуг, виділялися цільові дотації. Вони надавалися домогосподарствам, що мали право на пільги на основі конкретних попередніх критеріїв [9, с. 211]. Виходячи з цього цілком правильним буде визначити поняття «соціальний захист населення в житлово-комунальній сфері України» як систему соціально-економічних та організаційно-правових заходів, що спрямовані на забезпечення, реалізацію та захист конституційних прав особи на житло, гідних та безпечних умов проживання за допомогою різного роду соціальних пілг, допомог та компенсацій, які надаються населенню у зазначеній сфері.

Досліджуючи сутність поняття «соціальний захист населення в житлово-комунальній сфері» належне слід віддати і його соціальній природі. Так, виникнення соціального захисту населення у вказаній сфері, в першу чергу, зумовлено складною ситуацією в державному управлінні житлово-комунальним господарством, яка продовжує ускладнюватися, а також відсутність позитивних змін у становленні ринкових зasad господарювання, розвитку конкуренції та залученні приватних інвестицій у підприємства галузі [10, с. 125]. І як відзначає І. О. Панасенко, запорукою ефективного державного регулювання експлуатації обслуговування житлового фонду, як і сфери інших комунальних послуг, у сучасних умовах є необхідність вирішення двох одночасних болючих питань. Перше – для забезпечення гідних умов проживання громадян – надання населенню якісних послуг, якісне й своєчасне обслуговування житлового фонду, включаючи весь необхідний спектр виконання робіт. Друге – з огляду на особливості сучасного історичного періоду, становлення й розвитку нашої держави та суспільства, що характеризується нестабільною соціально-політичною ситуацією та низьким економічним рівнем (особливо, низькою платоспроможністю попитом населення) – забезпечити ефективне (рентабельне) функціонування обслуговуючих підприємств, по можливості не збільшуючи вартість послуг, що надаються, а виходить, і розмір оплати їх населенням [11, с. 3]. На нашу думку, підвищення якості житлово-комунальних послуг неможливе без відповідного прямопропорційного зростання цін на такі послуги. Адже сфера житлово-комунального господарства в нашій країні є дотаційна. Зростання цін на енергоносії призводить тільки до більших збитків комунальних підприємств. В симбіозі

із великою зношеністю основних фондів на таких підприємствах надання якісних послуг без збільшення тарифних розцінок в принципі неможливе. І навіть не зважаючи на те, що триває процес удосконалення нормативної бази формування тарифів на житлово-комунальні послуги, ці витрати не спроможна оплатити значна частина населення. В результаті загальний обсяг заборгованості населення за житлово-комунальні послуги з кожним роком зростає [12, с. 15]. Разом з тим останнім часом погіршились умови в системі надання населенню необхідних житлово-комунальних послуг, а також залишається незадовільним благоустрій міського житлового фонду. Випереджальне підвищення цін на комунальні послуги, житло призвело до зростання потреби у фінансуванні відповідних пільг та субсидій без необхідних фінансових ресурсів. Неплатежі спровокували відключення або зменшення теплопостачання житлових будинків і закладів соціальної сфери, особливо в периферійних районах України. Це негативно позначилось на рівні життя населення, раціональному використанні вільного часу, вирішенні інших соціальних питань. Адже забезпечення населення житлом, комунальними послугами є одним із пріоритетних напрямів соціально-економічного розвитку держави, важливим фактором зниження соціальної напруженості в суспільстві [13, с. 3]. Відтак, виходячи з усього вищевикладеного, необхідно зауважити, що основними проблемами сфери житлово-комунального обслуговування є: низька якість комунальних послуг, що надаються підприємствами-монополістами на ринку, катастрофічний ступінь зношеності основних фондів комунальних підприємств, що надають такі послуги, і внаслідок цього відбувається постійне зростання тарифів, незадовільний рівень фінансування цієї галузі. Тому появі нових суб'єктів ринкових відносин у цій сфері, а саме власників житла, актуалізує проблему розробки та впровадження ефективних форм залучення населення та його власності у процес управління житлово-комунальною сферою [14, с. 38]. Тому соціальний захист населення в житлово-комунальній сфері України полягає у розробці та впровадженні в дію спеціальної законодавчої нормативно-правової бази, яка буде передбачати певні допоміжні та компенсаційні заходи для тих верств населення, що підпадають під поняття «малозабезпечених», а також в ту групу ризику, яка через постійне підвищення цін на тарифи житлово-комунальних послуг не в змозі оплачувати свої рахунки. Відтак, соціальний захист населення в житлово-комунальній сфері має бути побудований таким чином, щоб ресурси держави витрачались саме на адресну та конкретну підтримку тієї частини населення, яка не просто офіційно декларує неспроможність платити по реальних цінах, а фактично та частина населення, яка витрачає більше половини свого

реального доходу на оплату послуг житлово-комунального господарства. Відтак, сутність соціального захисту населення в житлово-комунальній сфері полягає у створенні можливостей та відповідних умов для реалізації людиною одного із найголовніших своїх конституційних прав на гідне життя.

Система соціального захисту, яка була створена для підтримки найбільш незахищених сфер населення, в ідеалі повинна нівелювати те неспівпадіння між можливостями людей та вимогами сфери житлово-комунального господарства. Адже місія будь-якої демократичної та правової держави - це забезпечення соціальної рівноваги в суспільстві, недопущення зубожіння та бідності, а також гарантії реалізації громадянам їх Конституційних прав, що здійснюються за допомогою різних форм соціального захисту.

Так, формами соціального захисту населення в області оплати житла і комунальних послуг є пільги, житлові субсидії, компенсації додаткових витрат на оплату послуг газопостачання, централізованого опалення та централізованого постачання гарячої води у зв'язку з підвищенням цін і тарифів на ці послуги. Суть пільг з оплати житла та комунальних послуг полягає в повному або частковому звільненні від відповідних платежів за умови компенсації сум оплати, недоотриманих організаціями, що надають послуги, за рахунок коштів бюджетів різних рівнів. Деяким категоріям громадян пільга надається у вигляді компенсації витрат з оплати житла та відповідних комунальних послуг за допомогою повного або часткового відшкодування фактично зроблених витрат на дані цілі. Субсидії ж являють собою соціальну виплату, що надається поза державної соціальної допомоги громадянам, витрати яких на оплату житлового приміщення та комунальних послуг перевищують установлений законодавством граничний норматив. Тому, враховуючи усе вищевикладене варто зазначити, що значення соціального захисту населення в житлово-комунальній сфері полягає в тому, аби забезпечити в суспільстві сталість думки про те, що підвищення цін та тарифів на комунальні послуги не буде залишено державою без уваги, без відповідних компенсаційних заходів та підтримуючих процедур для усіх, хто цього дійсно потребує. Відтак, соціальний захист повинен бути простим та доступним для усіх, хто його потребує, а також здійснюватись відповідно із дотриманням принципів своєчасності та адресності. Тільки за таких умов, соціальний захист населення в житлово-комунальній сфері буде мати практичне значення.

Отже, узагальнюючи усе вищевикладене приходимо до висновку, що соціальний захист в житлово-комунальній сфері України є дуже складною категорією, яка детально практично не розглядалась вітчизняними

науковцями та вченими. Проте в умовах постійного зростання цін на головну ціноутворючу складову – «блакитне» паливо, важливість удосконалення системи захисту населення внаслідок стрімкого подорожчання комунальних послуг є вкрай необхідним, адже запити населення на отримання якісних комунальних послуг зростають паралельно із зростанням цін на такі послуги на фоні зниження реальних доходів домогосподарств.

Література:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / гол. ред. В.Т. Бусел, редактори-лексикографи: В.Т. Бусел, О.В. Дмитрієв, Г.В. Латник, Г.В. Степенко. – К. : Ірпінь : Перун, 2005. – 1728 с.
2. Єрмоловська О. Ю. Соціальний захист як фактор стабілізації життєвого рівня населення в умовах трансформаційної економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.09.03 / Ольга Юріївна Єрмоловська. – Х., 1996. – 21 с.
3. Мельник К. Ю. Соціально-правовий захист працівників органів внутрішніх справ (проблеми теорії та практики): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Костянтин Юрійович Мельник. – Х., 2003. – 202 с.
4. Сирота И. М. Право социального обеспечения в Украине / И. М. Сирота. – Х. : Одиссей, 2004. – 522 с.
5. Скуратівський В., Палій О., Лібанова Е. Соціальна політика. - К.: Вид-во УАДУ, 2003. - 265 с.
6. Майовець Є. Й., Соляк Л. О. Дослідження категорії соціального захисту населення в Україні / Є. Й. Майовець, Л. О. Соляк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21 (14). – С. 255-259
7. Єременко В. Соціальна економіка в концепції еволюції соціально-економічних систем / В. Єременко // Економіка України. – 2008. – № 12 (565). – С. 19-28.
8. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 141.
9. Черняк В. З. Жилищно-коммунальное хозяйство : учеб. пособие / В. З. Черняк. – М. : КноРус, 2008. – 391 с.
10. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні / Н. Б. Болотіна. – К. : Знання, 2005. – 381 с.
11. Панасенко І. О. Особливості функціонування та розвитку житлово-коммунального господарства в Україні / І. О. Панасенко. // Державне будівництво. - 2012. - № 2. – С. 1-12

-
12. Козориз М. Демонополизация управления и обслуживания жилищного фонда / М. Козориз, М. Долишний // Экономика Украины. - 2007. - № 6. - С. 13-22
13. Крамаренко Г. О. Формування державних механізмів управління житлово-комунальним господарством в сучасних умовах господарювання / Г. О. Крамаренко // Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами : зб.наук. пр. ДонДАУ. - 2005. - № 18. - С. 3-9.
14. Логачова Л. М. Соціоекономічні аспекти вирішення житлової проблеми / Л. М. Логачова // Економіка – 2013 р. - № 1 (121). - С. 36-42

Бандура М. М. Суть и содержание социальной защиты населения в жилищно-коммунальной сфере Украины

В статье выяснено содержание и сущность социальной защиты населения в жилищно-коммунальной сфере Украины, определены основные проблемы сферы жилищно-коммунального обслуживания, акцентировано внимание на необходимости повышения как качества предоставления жилищно-коммунальных услуг, так и социальной защиты нуждающихся категорий населения в указанной сфере.

Ключевые слова: социальная защита, жилищно-коммунальная сфера, субсидии, льготы, компенсации, коммунальные услуги.

УДК 349.2

Бондарь О. С.

*здобувач Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ*

**ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА НЕВІДПОВІДНІСТЬ ЗАЙМАНИЙ
ПОСАДІ КРІЗЬ ПРИЗМУ ІНШИХ ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Стабільність трудових правовідносин забезпечується встановленням гарантій здійснення трудових прав працівників, які знаходять своє втілення саме у нормах трудового законодавства, що визначають підстави і порядок припинення трудового договору. Трудове законодавство, на підставі конституційної норми щодо захисту громадян від незаконного звільнення, закріпленої у ст. 43 Конституції України, передбачає необхідні юридичні гарантії, які полягають, зокрема, в тому, що трудовий договір може бути припинений лише за підставами, встановленими законодавством, і у порядку,

передбаченому законодавством дляожної з підстав. Крім того, Ст. 232 КЗпП передбачається також судовий захист громадян від незаконного звільнення. Тому важливо дослідити об'єктивну обумовленість та місце такої підстави звільнення працівника як за невідповідність займаній посаді серед інших підстав припинення трудового договору в сучасних умовах розвитку нашої держави. Питання стосовно підстав звільнення працівників, зокрема й з ініціативи роботодавця, свого часу були предметом досліджень М.Г. Александрова, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, І.В. Зуба, І.Я. Кисельова, Р.І. Кондратьєва, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, М.І. Іншина, Ю.П. Орловського, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, О.В. Смирнова, Б.С. Стичинського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та деяких інших вчених. Проте як в науковій літературі, так і у чинному законодавстві є досі відсутня загальновизнана думка щодо розуміння важливості дослідження звільнення працівників за невідповідність займаній посаді крізь призму інших підстав припинення трудового договору, що визначає *актуальність* обраної тематики наукового пошуку та визначає її *мету*. *Завданням* цієї статті є аналіз наукових поглядів про підстави звільнення працівників та відповідних нормативно-правових актів з метою з'ясування місця звільнення працівника за невідповідність займаній посаді серед інших підстав припинення трудового договору, а також доведення об'єктивної обумовленості зазначеної підстави звільнення. *Наукова новизна* статті визначається тим, що у ній на основі правового аналізу сучасних теоретичних підходів щодо підстав звільнення працівника взагалі і такої підстави як невідповідність займаній посаді чи виконуваній роботі зокрема, визначено їх важливе місце, значення, сутність та об'єктивну обумовленість, надано конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення нормативно-правових актів із зазначених питань.

Слід підкреслити, що кожний пересічний роботодавець має зацікавленість у довготривалій роботі кваліфікованого працівника на своєму підприємстві, але, водночас, будь-який роботодавець і має право припинити трудовий договір працівнику, в якому підприємство не має потреби, оскільки взаємну зацікавленість між роботодавцем та працівником створити не завжди вдається. Іноді професійні інтереси роботодавця та працівника з питань продовження трудових відносин на підприємстві не співпадають. У таких випадках роботодавець може звільнити тих працівників, які з об'єктивних чи суб'єктивних причин перешкоджають гармонійному розвитку підприємства, гальмують його діяльність чи завдають шкоду своїми

діями або бездіяльністю. Важливо наголосити на тому, що на відміну від працівника, який вільно може прийняти рішення про припинення договору за власною ініціативою з роботодавцем на конкретному підприємстві навіть без вказівки причин до звільнення, роботодавець має право та можливість розірвати договір з працівником тільки за підстав, які встановлені у чинному трудовому законодавстві. Ми навмисно не підкреслили такі категорії як «чіткість» та «вичерпність» встановлених підстав припинення трудового договору, оскільки саме ці дві їх характеристики викликають в умовах сьогодення серйозні сумніви, а отже й актуалізують гостру необхідність привернення наукової уваги до підстав припинення трудових відносин у їх співвідношенні та взаємозв'язку.

Необхідно зауважити, що у трудовому законодавстві, судовій практиці, юридичній літературі застосовуються різні поняття, коли йдеться про припинення трудових відносин, а також використовується різна термінологія: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення працівника» тощо. Деякі автори вказують, що усі терміни: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» і «звільнення» означають припинення трудових правовідносин, але перші два поняття слід застосовувати стосовно трудового договору, тоді як термін «звільнення» застосовується по відношенню до працівника (за винятком випадків смерті працівника, припинення трудового договору означає одночасне звільнення працівника). Розірвання трудового договору, на їх думку, означає його припинення одностороннім волевиявленням [1, с.211]. Інші науковці зауважують, що поняття «припинення трудового договору» значно ширше двох інших понять, оскільки розірвання трудового договору можливе лише при пред'явленні вимоги стороною по договору. На думку авторів, якщо таку вимогу висловлює орган, який не являється стороною трудового договору, то йдеться про його припинення [2, с.112]. Вважаємо, що вказана позиція є не зовсім вірною. На мою думку, будь-який орган, що не являється стороною трудового договору, не має права припиняти дію трудового договору. Таке право може бути надано тільки безпосереднім учасникам спірних трудових правовідносин, тобто сторонам трудового договору – працівнику та роботодавцю.

З.К. Симорот визначає сутність поняття «звільнення з роботи» як припинення або розірвання трудового договору. Розкриваючи його зміст, науковець підкреслює, що звільнення з роботи може мати місце за угодою сторін, з ініціативи працівника, роботодавця або на вимогу профспілкового чи іншого компетентного органу [3, с.241]. О.В. Ярхо з цього приводу

зауважує, що три випадки припинення трудових правовідносин – з ініціативи працівника, роботодавця чи профспілкового органу в Кодексі називаються «розірванням трудового договору», на практиці припинення та розірвання трудового договору називають звільненням [4, с.63-64]. З такою позицією важко цілком погодитися, оскільки припинення трудового договору в разі смерті працівника не можна визнати його звільненням. Р.З. Лівшиць, у свою чергу, наголошує на тому, що припинення трудового договору охоплює як випадки закінчення трудового договору за ініціативою однієї із сторін або на вимогу профспілкового органу (ці випадки називаються розірванням), так і всі останні випадки закінчення трудового договору, в тому числі не за ініціативою однієї із сторін договору чи органу [5, с.37-40]. З цього приводу видається доволі цікавою позиція О.П. Лапая, який дійшов висновку про те, що «припинення трудового договору» є поняттям загальним, родовим, охоплює усі підстави припинення трудових правовідносин та включає в себе «розірвання» і «звільнення». Розірвання договору, вважає автор, поняття приватне і застосовується при припиненні трудового договору з ініціативи однієї з його сторін чи на вимогу профспілкового органу. Зміст поняття «звільнення» більш вузький і воно використовується для визначення порядку чи процедури припинення трудового договору [6, с.45]. Таке висловлювання, вважаю, є дещо суперечливим, оскільки знову ж таки не можна звільнити працівника з роботи у зв'язку зі смертю, а тому необґрунтовано автор стверджує, що поняття «припинення трудового договору» включає в себе й «звільнення».

О.Д. Зайкін та В.Л. Гейхман вважають, що поняття «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення з роботи» близькі між собою, але відрізняються за обсягом підстав (юридичних фактів) припинення трудового договору, спрямованості волі суб'єктів трудового договору чи інших осіб на припинення трудових правовідносин [7, с.64]. О.І. Процевський стверджує, що звільнення являє собою припинення трудового договору внаслідок двостороннього волевиявлення (наприклад, звільнення за угодою чи з ініціативи сторін). Поняття «розірвання трудового договору» застосовується при припиненні трудового договору з ініціативи однієї із сторін чи профспілкового органу [8, с.131]. Вважаю, таке визначення поняття «звільнення» дещо помилковим, оскільки у статтях чинного КЗпП України, які визначають підстави розірвання трудового договору як з ініціативи працівника, так і роботодавця, законодавець застосовує одночасно поняття і «розірвання», і «звільнення».

В.І. Нікітінський вважає, що визначення «припинення трудового договору» охоплює усі види закінчення дії трудового договору, в тому числі,

й у зв'язку зі смертю працівника. Крім зазначеного виключення, поняття «звільнення» ідентичне поняттю «припинення трудового договору». «Розірвання трудового договору» значно вужче за змістом та охоплює собою лише випадки припинення трудових правовідносин з ініціативи однієї з їх сторін або на вимогу профспілкового органу [9, с.48]. Але на нашу думку, припинення трудового договору не можна порівнювати з розірванням трудового договору, оскільки «припинення» – більш широке поняття, воно виступає родовим стосовно до поняття «розірвання», останнє ж виступає як видове. Поняттям «припинення» охоплюються і випадки розірвання трудового договору. Крім того, дані поняття не можна розкривати через «звільнення», оскільки припинення трудового договору може мати місце і в разі смерті працівника, коли звільнення не настає. Припинення трудових правовідносин у результаті свідомої діяльності людей, їх волевиявлення і є розірванням трудового договору. Поняттям «звільнення» має визначатися безпосередньо технічна процедура оформлення вже припиненого трудового договору.

Необхідно зробити наголос на тому, що підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця встановлено саме у законодавчуому , а не підзаконному акті – Кодексі законів про працю України. Основоположним принципом інституту звільнення з ініціативи роботодавця є принцип, відповідно до якого працівник може бути звільнений лише за наявності підстав, передбачених чинним законодавством, мова йде про основні підстави (ст. 40 КЗпП України) та додаткові (ст. 41 КЗпП України). Слід зазначити, що загальними вважають такі підстави, що поширюються на всіх працівників підприємств, незалежно від форм власності і галузі виробництва. Додаткові підстави розірвання трудового договору застосовуються при звільненні окремих категорій працівників.

В юридичних джерелах провідною є позиція, що підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можна поділити на дві групи [10, с.39-40]. До першої групи відносять підстави розірвання, що не перебувають у будь-якій залежності від винних, протиправних дій працівника. Інші підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця становлять другу групу і вони безпосередньо пов'язані з неправомірними діями працівника та додаткові підстави припинення, закріплені в статті 41 КЗпП України. Проте така класифікація, на мою думку, є не зовсім чіткою. Вважаю, що усі чинні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можна поділити умовно на три групи. За основу розмежування підстав розірвання трудового договору доцільно

прийняти критерії, які унеможливлюють залишення працівника в колективі. Такими критеріями є: виробнича потреба; юридичні події, що не залежать від волі працівника; винні протиправні дії суб'єкта трудових правовідносин. До першої групи належать підстави виробничого характеру: ліквідація (реорганізація) суб'єкта підприємницької діяльності, скорочення чисельності або штату працівників. Друга група підстав, пов'язана з юридичними подіями при відсутності винних дій працівника, тобто за підставами організаційно-правового характеру: виявлення невідповідності працівника зайданий посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; нез'явлення на роботу протягом більш як 4-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не враховуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законом не встановлений тривалиший строк збереження місця роботи при певному захворюванні; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Останню групу становлять підстави, що перебувають у прямій залежності від дій працівника, і які виражаються в його винній протиправній поведінці, невиконанні або неналежному виконанні ним трудової функції чи порушенні моральних принципів: систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Але серед науковців виникла дискусія щодо необхідності зведення усіх підстав звільнення з ініціативи роботодавця до узагальнених трьох формульовань. В обґрунтування такої доцільності прихильники даної конструкції посилаються на міжнародний досвід з практики звільнення з ініціативи роботодавця, де усі підстави поділяються на три основні групи: 1) підстави, пов'язані з економічними та виробничими факторами; 2) підстави, пов'язані з особою працівника, але немає його вини; 3) підстави, пов'язані з винною поведінкою працівника [11, с.155]. Так, Р.З. Лівшиць також пропонує всі підстави звільнення з ініціативи роботодавця звести до трьох. Перша – це

зміни в організації виробництва і праці. Сюди відносяться: ліквідація підприємства, скорочення чисельності, зміна умов праці, тривалий простій, відмова від укладення договору про повну матеріальну відповіальність. Другою підставою, він вказував, є невідповідність працівника виконуваній роботі при відсутності винних дій з його боку. Це може бути професійна невідповідність, відсутність необхідної кваліфікації, не проходження атестації, зниження чи втрата працездатності, досягнення пенсійного віку. Остання – винні дії працівника у трудовому колективі. Такими діями, як вказує Р.З. Лівшиць, є порушення працівником трудової дисципліни, дрібна крадіжка та інші. З метою запобігання зловживань зі сторони роботодавця він запропонував передбачити у законодавстві обов'язкове погодження звільнення працівника спочатку з трудовим колективом (відділом, бригадою), де він працює, а потім – з профкомом [12, с.63-64]. Водночас, деякі вчені пропонують дещо схожу класифікацію підстав розірвання договору з ініціативи роботодавця, відповідно до якої їх поділяють на такі групи: підстави організаційного характеру; пов'язані з особистістю працівника, але не викликані його винними діями; пов'язані з винними діями працівника [2, с.120]. Як зазначає О. Смирнов, підстави звільнення можна поділити на ті, що не зумовлені неправильними діями працівника (п. 1, 2, 5, 6 ст. 40 КЗпП) та дисциплінарні звільнення (п. 3, 4, 7, 8 ст. 40 КЗпП) [13, с.2].

Таким чином, усі чинні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можливо поділити умовно на три групи. За основу розмежування підстав розірвання трудового договору доцільно прийняти критерії, які унеможливлюють залишення працівника в колективі. Такими критеріями є: виробнича потреба; юридичні події, що не залежать від волі працівника; винні протиправні дії суб'єкта трудових правовідносин. До першої групи належать підстави виробничого характеру: ліквідація (реорганізація) суб'єкта підприємницької діяльності, скорочення чисельності або штату працівників. Виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці з впевненістю доцільно віднести до другої групи підстав, які пов'язані з юридичними подіями при відсутності винних дій працівника, тобто за підставами організаційно-правового характеру. До неї, зокрема, можливо віднести й нез'явлення на роботу протягом більш як 4-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не враховуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо

законом не встановлений триваліший строк збереження місця роботи при певному захворюванні; поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Третю групу становлять підстави, що перебувають у прямій залежності від дій працівника, і які виражаються в його винній протиправній поведінці, невиконанні або неналежному виконанні ним трудової функції чи порушенні моральних принципів: систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу. Водночас, проведення узагальнення усіх підстав розірвання трудового договору до двох чи трьох формульовань, на мій погляд, є соціально невідповідним, оскільки втрачатимуться гарантії громадян, у тому числі й від незаконних звільнень. У такому випадку роботодавець суб'єктивно визначатиме випадки можливого звільнення працівників у разі, наприклад, виробничої необхідності. Насамперед, довелось б законодавчу визначити правову сутність тих понять, які будуть визнані однією з узагальнених підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Це можуть бути поняття «зміни в організації виробництва і праці», «виробнича потреба», «підстави організаційного характеру». Дати однозначне, повне та чітке тлумачення вищезазначених понять важко але конче необхідно, оскільки відсутність їх законодавчого закріплення призводить на практиці до того, що в процесі застосування роботодавець суб'єктивно визначає наявність підстав, що надають йому право звільнити того чи іншого працівника. Захистити працівника від незаконного звільнення взагалі буде важко, якщо одну із узагальнених підстав розірвання трудового договору сформулювати, як «підстави, пов'язані з особою працівника, але не спричинені його винною поведінкою». Тому, задля уникнення правозастосованої плутанини та подвійних тлумачень у бік зацікавлених сторін вкрай важливо у трудовому законодавстві встановити вичерпний перелік чітко сформульованих підстав припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця, а також, з огляду на зменшення правозахисних можливостей профспілкових органів та взагалі зменшення їх кількості на

підприємствах в сучасних умовах, та, водночас, для уникнення формалізму та суб'єктивізму з боку роботодавця під час прийняття рішення про звільнення працівника, важливо обов'язково встановити у трудовому законодавстві норму про обов'язкове попереднє погодження з трудовим колективом кожного звільнення працівника з ініціативи роботодавця, зокрема й з причини невідповідності працівника займаній посаді за станом здоров'я чи за недостатністю кваліфікації для виконання певної роботи. Без конкретизації таких випадків звільнення неможливо буде забезпечити належне дотримання конституційних норм щодо реалізації права громадян на працю, в тому числі й при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця за невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, про відповідні гарантії тоді взагалі не варто вести мову й так у доволі важких умовах сьогодення, умовах політичної та економічної кризи у нашій державі.

Література:

1. Ролкер Р. Английская судебная система – М.: Юрид. лит., 1980. – 248с.
2. Алексеев С.С. Общая теория права: Курс в двух томах. – т.2. – М.: Юрид. лит., 1982. – 360с.
3. Александров Н.Г. Понятие источника права. – М.: ВИНОН, 1946. – 128с.
4. Голунский С.А. Стrogович М.С. Теория государства и права. – М.: Юриздат, 1940. – 312с.
5. Васильев А.М. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категории права. – М.: Юрид. лит., 1976. – 350с.
6. Костюк В.Л. Джерела трудового права України: Дис... канд. юрид. наук. – К., 2000. – 160с.
7. Зивс С.Л. Источники права. – М.: Наука, 1981. – 274с.
8. Сирых В.М. Теория государства и права: Учебник. – М.: «Юстицинформ», 2001. – 592с.
9. Комаров С.А. Общая теория государства и права: Учебник. – М.: Юрист, 1998. – 416с.
10. Бущенко П.А. До питання про нові джерела трудового права в свті реформування трудового законодавства // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 19-20 травня 2003р.). – Х.: НУВС, 2003. – с.14-16

11. Смирнов О.В. Советское трудовое право: Учебное пособие для профсоюзных ВУЗов. –М.: Профиздат, 1991. – 367с.
12. Загальна теорія держави і права / За ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. – Х.: Право, 2002. – 428с.
13. Теория государства и права: Учебник / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 570с.

УДК 342.9

Буглак Ю. М.

*здобувач Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ*

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДЕТИНІЗАЦІЇ ВІДНОСИН У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

У статті обґрунтована роль адміністративно-правового регулювання детінізації відносин у підприємницькій діяльності. У результаті узагальнення та аналізу теоретико-правових підходів до визначення сутності правового регулювання та адміністративно-правового регулювання надано авторське визначення поняття «адміністративно-правового регулювання детінізації відносин у підприємницькій діяльності», і виокремлено його ознаки. Досліджено систему нормативно-правового забезпечення детінізації відносин у підприємницькій діяльності в Україні.

Ключові слова: тіньова економіка, тінізація, детінізація, підприємницька діяльність, адміністративно-правове регулювання.

На сьогодні в Україні, за оцінками різних експертів, від 30 до 60% економіки займає тіньовий сектор. Досягнення такого значного рівня тінізації економіки зумовлено низкою факторів, ключовим із яких є неефективність державного регулювання підприємницької діяльності в умовах переходу від адміністративно-командної до ринкової моделі економічного розвитку. Хронічна недосконалість законодавчої бази регулювання підприємницької діяльності створює суттєві перешкоди, бюрократичні бар'єри та ризики в процесі її реалізації. Через неузгодженість і невідповідність державної регуляторної політики інтересам суб'єктів підприємницької діяльності останні намагаються віднайти «сприятливіші» умови для ведення бізнесу, у т.ч. виходячи за межі чинного законодавства. У той же час наявні суперечності в нормативно-правовій базі, що роблять можливим різне

тлумачення правових норм, сприяють існуванню легальних тіньових відносин.

Окремі аспекти адміністративно-правового регулювання підприємницької діяльності досліджували З.С. Варналій, Ю.Я. Грошовик, В.В. Добровольська, Н.П. Дригваль, О.В. Клим, Ю.А. Коміссарчук, А.С. Ластовецький, С.П. Позняков, В.М. Попович та ін. Проте питання адміністративно-правового регулювання саме детінізації відносин у підприємницькій діяльності є малодослідженим і потребує подальшого наукового розвитку.

Отже, метою статті є дослідження системи адміністративно-правового регулювання детінізації відносин у підприємницькій діяльності в Україні.

Як справедливо стверджує З.С. Варналій, замість того, щоб бути головним чинником прогресивних перетворень у суспільстві, законодавство стало помітним гальмом його реформування [1]. Ю.І. Єхануров та В.М. Селіванов у даному контексті зазначають, що законодавче забезпечення нагадує радше законодавчий масив, ніж систему, складний конгломерат нормативних актів, до багатьох із яких відразу ж після прийняття вносилися і продовжують вноситися певні зміни та доповнення [2, с. 4]. Погоджуючись з вищеперечисленним, вважаємо, що законодавча база як основа адміністративно-правового регулювання детінізації підприємницької діяльності в Україні потребує вдосконалення, зважаючи на надмірну кількість нормативно-правових актів, їх безсистемність, фрагментарність і неузгодженість між собою, нестабільність дії, наявність «прогалин» у регулюванні підприємницької діяльності, у т.ч. тіньових відносин, податковий і адміністративний тиск, ускладненість реєстраційно-довільних і облікових процедур.

Передусім варто зупинитися на тлумаченні дефініції регулювання та адміністративно-правового регулювання. У юридичній енциклопедії правове регулювання визначається як один із основних засобів державного впливу на суспільні відносини з метою їх упорядкування в інтересах людини, суспільства і держави [3, с.40]. М.М. Марченко трактує правове регулювання як вплив права на суспільні відносини за допомогою системи спеціальних юридичних засобів (норм права, правовідносин, актів реалізації) [4, с. 91]. На думку О.Ф. Скаун, правове регулювання означає здійснюване державою за допомогою права і сукупності правових засобів упорядкування суспільних відносин, їх юридичне закріплення, охорону та розвиток [5, с.488].

У сфері підприємницької діяльності О.М. Олейник визначає регулювання як державний вплив щодо певного суб'єкта (суб'єктів)

господарювання з метою недопущення, зміни або припинення господарської ситуації певного роду або, навпаки, підтримки її у відповідному стані [6, с.510]. Варто погодитися з А.С. Ластовецьким стосовно того, що формування та реалізація ефективної регуляторної політики пов'язані із розв'язанням діалектичного протиріччя, що характеризується, з одного боку – недопущенням обмеження обсягу та змісту конституційного права громадян на здійснення підприємницької діяльності, а з другого – об'єктивною необхідністю застосування державою організаційно-правових засобів впливу на розвиток підприємництва, що передбачає встановлення обмежень та дотримання обов'язкових процедур [7, с.28].

Видовим поняттям правового регулювання є адміністративно-правове, яке О.Х. Юлдашев та інші визначають як цілеспрямований вплив норм адміністративного права на суспільні відносини з метою забезпечення за допомогою адміністративно-правових заходів прав, свобод і публічних законних інтересів фізичних та юридичних осіб, нормального функціонування громадянського суспільства й держави [8, с.88-89]. А.С. Ластовецький стверджує, що адміністративно-правове регулювання, його механізм є формою юридичного опосередкування відносин, у рамках якого одна сторона виступає у ролі суб'єкта управління, а інша – об'єкта управління, тобто адміністративно-правове регулювання розраховане переважно на коло суспільних відносин, у яких виключається юридична рівність їх учасників [7, с.28]. При цьому С.В. Ківалов уточнює, що механізмом адміністративно-правового регулювання є система адміністративно-правових засобів, за допомогою яких здійснюються правове регулювання та впорядкування суспільних відносин у сфері управління: норми адміністративного права, акти їх тлумачення, акти їх реалізації та адміністративно-правові відносини [9, с.14].

Узагальнюючи вище сказане вважаємо можливим визначити адміністративно-правове регулювання детінізації відносин у підприємницькій діяльності як процес здійснення впливу держави в особі уповноважених органів влади за допомогою системи адміністративно-правових норм на відносини у підприємницькій діяльності з метою попередження та боротьби з їх тінізацією, переведення капіталів з неформального у формальний сектор економіки, розвитку легальної підприємницької діяльності, забезпечення прав та узгодження інтересів суб'єктів цих відносин.

Ключовими ознаками адміністративно-правового регулювання детінізації відносин у підприємницькій діяльності, на наш погляд, є наступні:

- 1) односторонній державний вплив;
- 2) стратегічний характер;
- 3) націленість

на зменшення частки тіньових відносин, упорядкування й розвиток легальних відносин у сфері підприємницької діяльності; 4) орієнтація на узгодження інтересів, дотримання прав і свобод їх суб'єктів; 4) здійснюється за допомогою системи правових засобів, які в сукупності становлять механізм адміністративно-правового регулювання; 5) встановлює юридичні права та обов'язки суб'єктів підприємницької діяльності, обмеження, заборони, процедури в процесі реалізації права на ведення підприємницької діяльності.

Як зазначалося вище, адміністративно-правове регулювання детінізації відносин у підприємницькій діяльності здійснюється через систему адміністративно-правових норм, основними елементами якої, на наш погляд, є:

1) міжнародні адміністративно-правові норми у сфері детінізації відносин у підприємницькій діяльності:

- стандарти Організації Об'єднаних Націй (ООН): Конвенція ООН про боротьбу проти незаконного обігу наркотичних засобів і психотропних речовин від 20.12.1988 р.; Міжнародна Конвенція про боротьбу з фінансуванням тероризму від 09.12.1999 р.; Конвенція ООН проти транснаціональної організованої злочинності від 15.11.2000 р.; Конвенція ООН проти корупції від 31.10.2003 р., Резолюції Ради Безпеки ООН тощо;

- Директиви Європейського Союзу (ЄС): Директива Європейського Парламенту та Ради про запобігання використанню фінансової системи з метою відмивання коштів та фінансування тероризму від 26.10.2005 № 2005/60/ЄС; Директива Європейського Парламенту та Ради про встановлення мінімальних стандартів у відношенні санкцій та заходів до роботодавців незаконно перебуваючи громадян третіх країн від 18.06. 2009 р. № 2009/52/ЄС; Директива Європейського Парламенту та Ради щодо започаткування та здійснення діяльності установами – емітентами електронних грошей та пруденційний нагляд за ними від 16 вересня 2009 року №2009/110/ЄС; Директива комісії 2006/70/ЄС про визначення імплементаційних заходів для Директиви 2005/60/ЕС Європейського Парламенту та Ради в частині визначення терміну «політичні діячі» та технічних критеріїв для спрощення процедур належної обачливості щодо клієнтів та для виключення зasad фінансової діяльності, що здійснюється час від часу або обмежено; Резолюція Європейського парламенту від 9.10.2008 р. про активізацію боротьби проти не задекларованої праці (2008/2035(INI)); Резолюція Ради від 2003 р. про перетворення не задекларованої праці в офіційну занятість (2003/C 260/01); Резолюція Ради та представників держав-

членів, що зібралися на Раді 22.04.1999 р., про Кодекс поведінки в цілях уdosконалення співпраці між органами влади держав-членів відносно боротьби з транснаціональним шахрайством у сфері допомоги з соціального забезпечення та внесків у системи соціального забезпечення і з не задекларованою працею, а також щодо транснаціонального займу робітників (1999/C 125/01) та ін.;

- Конвенції Ради Європи: Конвенція Ради Європи ETS №141 про відмивання, пошук, арешт та конфіскацію доходів, одержаних злочинним шляхом (Страсбурзька конвенція), прийнята 8 листопада 1990 р.; Конвенція Ради Європи про відмивання, виявлення, вилучення та конфіскацію доходів від злочинної діяльності та фінансування тероризму від 16 травня 2005 р. (Варшавська конвенція) та ін.;

- Рекомендації Групи з розробки фінансових заходів боротьби з відмиванням грошей (FATF): Сорок Рекомендацій Групи з розробки фінансових заходів боротьби з відмиванням грошей (FATF) від 25.09.2003 р.; Дев'ять спеціальних рекомендацій FATF по боротьбі з фінансуванням тероризму; Міжнародні стандарти боротьби з відмиванням доходів та фінансуванням тероризму і розповсюдженням зброї масового знищення - Рекомендації FATF 2012 року;

- Документи Базельського комітету з банківського нагляду: Декларація про запобігання злочинного використання банківської системи з метою відмивання грошових коштів; Основні принципи ефективного банківського нагляду, опубліковані Комітетом у вересні 1997 р. та ін.;

- Документи Міжнародної організації праці (МОП) щодо неформального сектору та неформальної занятості: Резолюція щодо Статистики занятості в неформальному секторі (1993 р.); Рекомендації щодо статистичного визначення неформальної занятості (2003 р.); Заключні положення МОП 2002 р. та ін.;

- Протоколи та публікації засідань Делійської групи щодо статистики неформального сектору з 1997 р.;

2) національні адміністративно-правові норми у сфері детінізації відносин у підприємницькій діяльності:

- Конституція України;

- Кодекси України: Господарський кодекс України; Кримінальний кодекс; Податковий кодекс України; Кодекс законів про працю України та ін.;

- Закони України: «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.07 р. № 877-V; «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» від 15.05.03 р. №

755-IV; «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» від 01.06.00 р. №1775-III; «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. № 1700-VII; «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності» від 06.09.2005 р. № 2806-IV; «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення: Закон України» від 14.10.2014 р. № 1702-VII; «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо арешту активів, що пов’язані з фінансуванням тероризму та стосуються фінансових операцій, зупинених відповідно до рішення, прийнятого на підставі резолюції Ради Безпеки ООН, та визначення порядку доступу до таких активів» від 21.04.2011 № 3266-VI та ін.;

- Укази Президента України: Про деякі заходи з дерегулювання підприємницької діяльності» від 23.07.1998 р. № 817/98;«Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 25 січня 2001 р. «Про заходи щодо детінізації економіки» від 20.03.2001 р. № 183; «Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг» від 23.11.2011 р. № 1070/2011та ін.;

- Постанови Кабінету Міністрів України: «Про затвердження Положення про Державну службу фінансового моніторингу України» від 17.09.2014 р. № 455; «Про Державну фіiscalну службу України» від 21.05.2014 р. № 236; «Про деякі питання Державної регуляторної служби України» від 24.12.2014 р. № 724; «Про затвердження плану заходів на 2014 рік із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму» від 25.12.2013 р. № 971 та ін.;

- Розпорядження Кабінету Міністрів України: «Про затвердження плану заходів щодо детінізації доходів та відносин у сфері зайнятості населення» від 02.03.2010 р. № 359-р; «Про схвалення Стратегії розвитку системи запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму на період до 2015 року» від 09.03.2011 р. №190-р.;

- Накази Державної служби фінансового моніторингу України (Держфінмоніторингу): «Щодо переліку країн (територій), що не виконують чи неналежним чином виконують рекомендації міжнародних, міжурядових організацій, що здійснюють діяльність у сфері боротьби з легалізацією (відмиванням) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванням тероризму» від 01.10.2012 №139; «Про затвердження Критеріїв ризику легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансування тероризму» від 3.08.2010 р. № 126 та ін.;

- інші правові акти органів державної влади та місцевого самоврядування.

Розглянемо ключові з наведених нормативно-правових актів детальніше. Так, у сфері детінізації відносин у підприємницькій діяльності суттєве значення мають міжнародні адміністративно-правові норми, особливо в процесі імплементації європейського законодавства під час поступової інтеграції та можливого набуття повноцінного членства в ЄС. Зокрема, Конвенція Ради Європи ETS №141 про відмивання, пошук, арешт та конфіскацію доходів, одержаних злочинним шляхом (Страсбурзька конвенція) від 8 листопада 1990 р. розвинула положення Віденської конвенції ООН 1988 р., поширивши їх дію на доходи, одержані у результаті будь-яких кримінальних злочинів, а не тільки від незаконного обігу наркотиків, та стала першою багатосторонньою угодою, присвяченою виключно проблемі боротьби з відмиванням злочинних доходів. Даня конвенція направлена на вжиття державами кримінально-правових заходів боротьби з відмиванням коштів на національному рівні та на розвиток міжнародного співробітництва у проведенні розслідувань та судових розглядів з метою конфіскації знаряддя злочинів та доходів від них [10].

У доповнення Страсбурзької була прийнята Варшавська конвенція – Конвенція Ради Європи про відмивання, виявлення, вилучення та конфіскацію доходів від злочинної діяльності та фінансування тероризму від 16 травня 2005 р. – як допрацьована та удосконалена редакція Страсбурзької конвенції, з дати прийняття якої відбулись значні зміни у методах відмивання доходів та заходах боротьби з цим видом злочинної діяльності [11].

Особливу увагу варто звернути на рекомендації FATF у досліджуваній сфері. Так, даний міжурядовий орган (створений у 1989 році Міністрами країн-членів FATF) розробляє стандарти та сприяє ефективній імплементації правових, регуляторних та оперативних заходів боротьби з відмиванням коштів, фінансуванням тероризму та фінансуванням розповсюдження зброї масового знищення, та інших загроз цілісності фінансової системи, а також спільно з іншими міжнародними зацікавленими сторонами здійснює діяльність щодо виявлення вразливостей на національному рівні. Рекомендації FATF встановлюють міжнародні стандарти, які країни повинні імплементувати за рахунок заходів, адаптованих до конкретних обставин. Рекомендації FATF були переглянуті вдруге в 2003 році і разом зі Спеціальним Рекомендаціям були схвалені більш ніж 180 країнами [12, с.6-8].

Слід відмітити, що в Україні також активно розвивається, хоча й неефективно та повільно, адміністративно-правове регулювання детінізації

відносин у підприємницькій діяльності. Так, у 1996 р. було утворено Міжвідомчу робочу групу з питань координації робіт, пов'язаних з аналізом причин та наслідків існування тіньової економіки в Україні, проте вже в 1998 р. її було ліквідовано й натомість утворено Урядову робочу групу з питань відстежування процесів тінізації економіки та розроблення пропозицій і рекомендацій щодо припинення її зростання, яку також було ліквідовано в 2001 р.. Далі Міністерством економіки (зараз Міністерство економічного розвитку та торгівлі) було розроблено проект Державної програми детінізації економіки України на 2001-2004 рр., який, на жаль, так і не було затверджено.

Перші спроби здійснення системних заходів щодо детінізації відносин у підприємницькій діяльності, на наш погляд, мали місце після розгляду цього питання на засіданні Ради національної безпеки і оборони України 25 січня 2001 р. (Указом Президента України від 20.03.2001 р. № 183 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 25 січня 2001 р. «Про заходи щодо детінізації економіки»). Після цього розроблялися та затверджувалися заходи щодо детінізації економіки України на 2002-2004 рр., 2004-2005 рр., 2006-2007 рр. і т.д. Вагому роль в даному контексті відіграво прийняття Закону України «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення». Даний Закон спрямований на захист прав та законних інтересів громадян, суспільства і держави, забезпечення національної безпеки шляхом визначення правового механізму протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, а також формування загальнодержавної багатоджерельної аналітичної бази даних для надання правоохоронним органам України та іноземних держав можливості виявляти, перевіряти і розслідувати злочини, пов'язані з відмиванням коштів та ін. незаконними операціями [13].

Ст. 4 Закону встановлені дії, що належать до легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом – будь-які дії, пов'язані із вчиненням фінансової операції чи правочину з активами, одержаними внаслідок вчинення злочину, а також вчиненням дій, спрямованих на приховання чи маскування незаконного походження таких активів чи володіння ними, прав на такі активи, джерел їх походження, місцезнаходження, переміщення, зміну їх форм (перетворення), а так само набуттям, володінням або використанням активів, одержаних внаслідок вчинення злочину. Ст. 5

визначає систему та суб'єктів фінансового моніторингу, ст. 6 – завдання, обов'язки та права суб'єкта первинного фінансового моніторингу. Ст. 24 регламентує питання відповідальності за порушення вимог законодавства у сфері запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом [13].

Не можна не звернути увагу й на заходи з адміністративно-правового регулювання детінізації відносин у підприємницькій діяльності, представлені у Плані заходів на 2014 рік із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму, а саме: - удосконалення законодавства у даній сфері; - мінімізація ризиків з урахуванням набутого досвіду компетентних органів іноземних держав, фінансових, контролюючих і правоохоронних органів України; удосконалення Методики проведення національної оцінки ризиків за результатами опрацювання рекомендацій FATF; - підвищення ефективності діяльності правоохоронних та інших державних органів (виявлення фактів приховування чи маскування незаконного походження доходів, визначення джерел їх походження, місцезнаходження і переміщення, напрямів використання, пошук, арешт та конфіскація таких доходів; запобігання незаконному перерахуванню коштів за кордон через офшорні зони, у тому числі з використанням «компаній-оболонок», виявлення фактів кіберзлочинності, діяльності «конвертаційних центрів» та підприємств з ознаками фіктивності та ін.); - забезпечення прозорості діяльності державних органів (функціонування на офіційних веб-сайтах суб'єктів державного фінансового моніторингу інформаційних блоків з питань фінансового моніторингу та ін.); - підвищення кваліфікації спеціалістів; - участь у міжнародному співробітництві тощо [14].

Заслуговує уваги робота Мінекономрозвитку в напрямі детінізації відносин у підприємницькій діяльності. Оскільки підготовлений проект Закону «Про внутрішню торгівлю» викликав великий резонанс серед представників бізнесу та громадськості, було прийнято рішення розв'язати проблемні питання галузі, які потребують першочергового вирішення, шляхом внесення змін до діючих законодавчих актів. Так, продовжується робота над проектом Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання внутрішньої торгівлі», який спрямований на вирішення проблеми «детінізації» торговельної галузі. Зокрема, передбачається, що підприємці, які провадять торговельну діяльність у понад 20-ти тимчасових спорудах для провадження підприємницької діяльності, та ті, що надають в оренду (суборенду) понад 70 відсотків належних їм на правах власності чи оренди тимчасових споруд для

проводження підприємницької діяльності, не можуть бути платниками єдиного податку. Норма про збільшення розмірів штрафних санкцій за торгівлю з рук у невстановлених місцях сприятиме поступовій ліквідації «стихійної» торгівлі та спонукатиме торговців до легального ведення бізнесу. Встановлюються додаткові вимоги до суб'єктів господарювання, які здійснюють торгівлю через мережу Інтернет [15].

Отже, адміністративно-правове регулювання детінізації відносин у підприємницькій діяльності є значним важелем у процесі вирішення даної глобальної проблеми. Проте державне регулювання в цьому разі не повинно ототожнюватися зі всебічним втручанням у діяльність суб'єктів підприємництва, порушуючи тим самим принципи ринкової економіки. Вдосконалення (систематизації, оптимізації та гармонізації) потребує система адміністративно-правових норм, які в своїй надмірно великий сукупності становлять механізм практичної реалізації адміністративно-правового регулювання детінізації відносин у підприємницькій діяльності.

Література:

1. Тіньова економіка: сутність, особливості та шляхи легалізації: монографія / За ред. З.С. Варналія. – К. : НІСД, 2006. – 576 с.
2. Єхануров Ю.І. Державна політика розвитку підприємництва в Україні (концептуальний підхід) / Ю.І. Єхануров, В.М. Селіванов // Підприємництво і право. (Збірник наукових праць). – К.: Інститут приватного права і підприємництва Академії правових наук України. – 1998. – С. 3-8.
3. Юридична енциклопедія. – [У 6-ти т.] / [ред. кол. Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін.]. – К.: Енциклопедія, 2003. – Т. 5: П-С. – 736 с.
4. Общая теория государства и права: Академический курс в 3-х томах. – Отв. ред. проф. М.Н. Марченко. Изд. 2-е, перераб. и доп. – Т. 3. – М.: ИКД «Зерцало», 2002. – 528 с.
5. Скаакун О.Ф. Теорія держави і права: підруч. / О. Ф. Скаакун; пер. з рос. – Х.: Консум, 2001. – 656 с.
6. Предпринимательское (хозяйственное) право: Учебник / В 2 т.; Под ред. О.М. Олейник. – М.: Юристъ, 1999. – Т. 1. – 727 с.
7. Ластовецький А.С. Організаційно-правові засади регулювання підприємницької діяльності в Україні: Дис... канд. юрид. наук : 12.00.07 / А.С. Ластовецький; Нац. акад. держ. податк. служби України. – Ірпінь, 2005. – 220 с.

8. Адміністративне право України: основні категорії та поняття: навч. посіб. [В.І. Загуменник, В.В. Мусієнко, В.В. Проценко; за заг. ред. О.Х. Юлдашева]. – Бендери ; К. : Поліграфіст, 2010. – 512 с.
9. Адміністративне право України: підруч. / За заг. ред. С. В. Ківалова. – О.: Юрид. л-ра, 2003. – 896 с.
10. Конвенція Ради Європи ETS №141 про відмивання, пошук, арешт та конфіскацію доходів, одержаних злочинним шляхом (Страсбурзька конвенція), прийнята 8 листопада 1990 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.sdfm.gov.ua/articles.php?cat_id=178&lang=uk
11. Конвенція Ради Європи про відмивання, виявлення, вилучення та конфіскацію доходів від злочинної діяльності та фінансування тероризму від 16 травня 2005 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.sdfm.gov.ua/articles.php?cat_id=178&lang=uk
12. Міжнародні стандарти з протидії відмиванню доходів та фінансуванню тероризму і розповсюдженю зброї масового знищення Рекомендації FATF 16 лютого 2012 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.sdfm.gov.ua/content/file/Site_docs/2012/22.03.2012/1.pdf
13. Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення: Закон України від 14.10.2014 р. № 1702-VII // Відомості Верховної Ради. – 2014. – № 50-51. – Ст.2057.
14. Про затвердження плану заходів на 2014 рік із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму: Постанова Кабінету Міністрів України, Національного банку України від 25.12.2013 р. № 971. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/971-2013-%D0%BF>
15. Мінекономрозвитку й надалі залучатиме бізнес і громадськість до вирішення проблем галузі внутрішньої торгівлі. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/ru/publish/article?art_id=246598702&cat_id=244277212

Булгак М. Ю. Административно-правовое регулирование детенизации отношений в предпринимательской деятельности в Украине.

В статье обоснована роль административно-правового регулирования детенизации отношений в предпринимательской деятельности. В результате обобщения и анализа теоретико-правовых подходов к определению

сущности правового регулирования и административно-правового регулирования предоставлено авторское определение понятия «административно-правового регулирования детенизации отношений в предпринимательской деятельности», и выделены его признаки. Исследована система нормативно-правового обеспечения детенизации отношений в предпринимательской деятельности в Украине.

Ключевые слова: теневая экономика, тенизация, детенизация, предпринимательская деятельность, административно-правовое регулирование.

Bulgak M. Y. The administrative and legal regulation of the deshadowization of relations in business activities in Ukraine.

In the article the role of administrative and legal regulation of the deshadowization of relationships in business activities was grounded. The summary and analysis of the theoretical and legal approaches to defining the essence of “legal regulation”, “administrative and legal regulation” resulted the proposition of the author’s definition of “administrative and legal regulation of the deshadowization of relationships in business activities”, and its signs were highlighted. The system of the administrative and legal regulation of the deshadowization of relationships in business activities in Ukraine was investigated.

Keywords: shadow economy, shadowization, deshadowization, business activities, administrative and legal regulation.

УДК 343.14

*Вапнярчук В. В.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри кримінального процесу
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**СУТНІСТЬ КАТЕГОРІЇ «ТЯГАР ДОКАЗУВАННЯ» В
КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ УКРАЇНИ**

У статті досліджується одна із найбільш дискусійних категорій кримінального процесуального права – «тягар доказування». Її вивченю у вітчизняній науковій літературі до нині присвячувалося досить мало уваги, й досить часто вона ототожнювалася із поняттям «обов’язок доказування». Автором запропонована й аргументована необхідність розуміння «тягара

доказування» як категорії самостійної, розглянуті характерні особливості, що дають можливість її відмежування від «обов'язку доказування». Висловлена позиція щодо порядку розподілення тягаря доказування в сучасному кримінальному провадженні та випадки можливого його переміщення на інших суб'єктів.

Ключові слова: кримінальне процесуальне доказування, тягар доказування, обов'язок доказування, відповідальність, інтерес.

Актуальність статті. Розвиток науки вітчизняного кримінального процесу спонукає до необхідності дослідження та перегляду традиційних наукових поглядів щодо окремих особливостей кримінально-процесуального доказування. Особливої актуальності вирішення цього питання набуло у зв'язку з набранням чинності новим КПК України, в якому запропоновано розширення змагальних зasad кримінального провадження. Дослідження ж розуміння сутності тягаря доказування, є визначальним для належного застосування змагальної процедури та її гарантій в кримінальному провадженні. Саме цими обставинами пояснюється необхідність написання цієї статті, її логіка та зміст.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою роботи є визначення сутності категорії «тягар доказування» та обґрунтування необхідності її введення в науковий та правозастосовний обіг.

Викладення основного матеріалу. Відповідно до ст. 92 КПК обов'язок доказування обставин, передбачених ст. 91 КПК (тобто обставин, які входять до загального предмету доказування), покладається на слідчого, прокурора та, в установлених КПК випадках, – на потерпілого. Обов'язок доказування належності та допустимості доказів, даних щодо розміру процесуальних витрат та обставин, які характеризують обвинуваченого, покладається на сторону, що їх подає.

На наш погляд, в процитованій статті, незважаючи на її назву, регламентовані дві самостійні категорії кримінального процесуального права: обов'язок доказування та тягар доказування.

Під *обов'язком доказування* необхідно розуміти юридичний обов'язок певних суб'єктів кримінального провадження. В загальній теорії права юридичний обов'язок визначається як вид і міра належної поведінки, яка встановлена законом [1, с. 345]. Основною ознакою юридичного обов'язку є необхідність нести відповідальність за його невиконання. В кримінальному процесі така відповідальність за невиконання обов'язку доказування може бути, зокрема, дисциплінарною (наприклад, догана або звільнення з роботи за невиконання чи неналежне виконання своїх професійних обов'язків) або

процесуальною (наприклад, відсторонення слідчого від проведення досудового розслідування керівником органу досудового розслідування за ініціативою прокурора або з власної ініціативи, скасування прокурором, який здійснює процесуальне керівництво, або слідчим суддею чи судом рішення слідчого тощо). Будь-якому юридичному обов'язку кореспондує право вимагати його виконання. Кримінальний процесуальний закон наділяє суб'єктів процесу досить широким колом таких прав (зокрема, право заявляти клопотання, робити заяви, подавати скарги, заявляти відводи тощо).

Вважаємо, що положення ч.1 ст. 92 КПК, яка в імперативній формі передбачає коло суб'єктів обов'язку доказування зазначених в законі обставин, регламентує саме обов'язок доказування як різновид юридичного обов'язку.

Що ж стосується *тягаря доказування*¹, то перед тим, як запропонувати розуміння його сутності та особливості нормативного регламентування, варто зауважити, що дана категорія досліджувалася ще дореволюційними процесуалістами (див., зокрема: [3]. В радянський час можливість й необхідність її існування, як правило, відкидалася, оскільки це поняття по суті ототожнювалося з юридичним обов'язком всебічного, повного і об'єктивного дослідження всіх обставин справи. Спроби виділення й дослідження цього поняття на той час (див., зокрема: [5, с. 242; 6]) піддавалися критиці (див., наприклад: [7, с. 122-127; 16, с. 507, 508; 8, с. 50]).

На думку радянських вчених, тягар доказування є результатом слідування догмам і практиці кримінального процесу буржуазних країн та характерним проявом їх класової сутності, а також наслідком реакційної сутності культу особи в галузі права. Він характерний для процесу обвинувального типу, де він розподіляється між сторонами, причому не подання стороною доказів для обґрутування вимог призводить до негативних наслідків, тобто до не сприятливого вирішення справи [8, с. 508].

Неприйняття цього явища (тягаря доказування) можемо зустріти й у вітчизняних виданнях з кримінального процесу як в останні роки (в них традиційно мова йшла лише про обов'язок доказування, який, відповідно до ст. 22 КПК України 1960 р., покладався на, так званих, суб'єктів, які ведуть кримінальний процес (орган дізнання, слідчого, прокурора, суддю) (див., наприклад: [10, с. 137; 11, с. 138; 12, с. 148]), так і в наш час (тягар

¹ Тягар доказування – (лат. opus probandi), в процесуальному праві правила, які регулюють обов'язки учасників судочинства щодо доказування обставин, істотних для справи, і наслідки недоказаності цих обставин. Тягар доказування виражає принцип змагальності кримінального і цивільного процесу, обумовлює активну роль суду. Див.: [2].

доказування знову ж ототожнюється з обов'язком його здійснення, і обидва терміни вживаються як синоніми) [13, с. 196].

Чому ж необхідним є виділення категорії «тягар доказування» як самостійної в науці кримінального процесу та в чому її відмінність від «обов'язку доказування»?

На наш погляд, доцільність введення в науковий обіг категорії «тягар доказування» пояснюється, в першу чергу, розширенням змагальних зasad кримінального провадження, які мають місце в новому КПК України (зокрема, на стадії досудового розслідування). Адже в новому КПК стороні захисту надані досить широкі повноваження щодо захисту своїх інтересів в кримінальному провадженні (і не тільки шляхом піддання сумніву висунутої підозри чи обвинувачення, а й шляхом самостійного формування доказової основи власної правової позиції та її активне відстоювання). Крім того, до цього спонукає й законодавче регламентування розподілу обов'язку (необхідності) доказування між суб'єктами різних сторін (ч. 2 ст. 92 КПК). Однак, оскільки така необхідність не завжди (або більш правильніше не щодо всіх суб'єктів доказування) гарантується певним видом відповідальності, то, вважаємо, що потрібно говорити саме про тягар доказування, а не про його обов'язок.

В підтвердження висловлених вище міркувань щодо обумовленості дослідження тягара доказування вказаними законодавчими новелами, можна навести й вислів Л.Є. Владімірова: «тягар доказування ... передбачає відділення влади обвинувальної від судової. Ось чому про тягар доказування як про особливий обов'язок не може бути мови в слідчому процесі» [3, с. 149].

В юридичній літературі вже висловлювалася думка, що юридичний обов'язок і тягар доказування – це різні правові явища. У цьому зв'язку цікавими є позиції висловлені дослідниками цього питання в цивільному процесі. Так, на думку О.В. Бауліна, у зв'язку з відсутністю у тягара доказування основної ознаки будь-якого юридичного обов'язку (а саме: відповідальності за його невиконання, – уточнення В.В.), цілком правомірно розглядати його як особливе правове явище, яке не вписується в традиційну класифікацію на права і обов'язки сторін [14, с. 94].

Майже аналогічна думка була висловлена й одним із небагатьох прихильників позиції щодо необхідності виділення категорії «тягар доказування» в радянському кримінальному процесі М.М. Полянським (хоча, потрібно пам'ятати, що, у зв'язку із відсутністю реальної змагальності радянського кримінального процесу, дослідження цього поняття на той час було безпредметним і малоперспективним). На його погляд, поняття

обов'язок та тягар доказування не однозначні: покладання на сторону в процесі тягара доказування означає лише, що якщо сторона не зможе доказати свого твердження щодо якоїсь обставини, то вона несе наслідки того, що воно залишається недоказаним, і тільки, обов'язок доказування означає, що йому протиставляється право примусу його виконання [6, с. 142].

Відмінність в поняттях «обов'язку доказування» і «тягара доказування» вбачали й автори «Теорії доказів в радянському кримінальному процесі». Вони, зокрема, вказували: «Тягар доказування (буквально, тяжка ноша, груз) не є рівнозначним юридичному обов'язку... в радянському кримінальному процесі тягара доказування в жодному вказаному значенні не існує... якщо прийняти поняття тягара доказування, його прийшло би поширити й на обвинуваченого, на якого б падав ризик, що коли він не буде доказувати віправдувальні обставини, то слідчий і суд їх не встановлять» [14, с. 112].

Таким чином, на підставі викладеного, вважаємо, що юридичний обов'язок і тягар доказування є самостійними правовими явищами. Відмінність між ними в тому, що тягар доказування забезпечується не заходами відповідальності, а в більшій мірі тим інтересом, який переслідується сторонами в кримінальному процесі. Інтерес, а не примус є рушійною силою при реалізації тягара доказування. Думається, що саме в цьому смислі чинний закон передбачає, що обов'язок доказування належності та допустимості доказів, даних щодо розміру процесуальних витрат та обставин, які характеризують обвинуваченого, покладається на сторону, що їх подає (ч.2 ст. 92 КПК). Крім того, саме в цьому смислі тягар доказування обвинувачення і відкидання доводів, що наводяться на захист підозрюваного чи обвинуваченого, лежить на стороні обвинувачення (ч.2 ст. 17 КПК). У зв'язку з цим, стає зрозумілим твердження про те, що обов'язок доказування винуватості особи, який лежить на стороні обвинувачення, не є безумовним. В тих випадках, коли обвинувачення не підтверджується обставинами кримінального провадження, суб'єкти сторони обвинувачення можуть від нього відмовитися. Отже, якщо розглядати можливі наслідки невиконання юридичного обов'язку не з позиції застосування певного виду юридичної відповідальності, а з точки зору можливого незадоволення інтересів певних суб'єктів, то мова повинна йти не про обов'язок доказування, а про тягар його здійснення.

Також хотілось би висловити ще одну думку, яка впливає на розуміння сутності тягара доказування в кримінальному провадженні й на визначення його поняття. Для того, щоб у однієї сторони (наприклад сторони обвинувачення) була можливість відкинути доводи іншої (сторони захисту),

остання повинна не просто заперечувати, не погоджуватись чи сумніватись, а чимось обґруntовувати своє твердження (тобто воно повинно бути позитивним). Іншими словами, якщо суб'єкти сторони захисту займають пасивну позицію, яка полягає тільки у висловленні заперечень, незгоди чи сумнівів щодо матеріалів, представлених стороною обвинувачення або щодо недоліків у процесуальній формі їх отримання, то в такому разі обвинуваченню нема чого відкидати, спростовувати, окрім цих заперечень чи сумнівів. Сторона обвинувачення в такому разі представляє додаткові доводи, докази на підтвердження відповідності процесуальної дії закону або відповідності дійсності тих відомостей, які отримані в процесі цієї дії.

Необхідно наголосити ще й на тому, що твердження, яке повинно бути доказано повинно бути не просто позитивним, а й об'єктивно досяжним. Це означає, що воно повинно бути цілком визначенім як в часі, так і в просторі, й можливо встановленим чи підтвердженім з використанням наявних засобів і способів доказування у певної сторони.

На підставі викладеного, вважаємо, що *тягар доказування в кримінальному процесі* – це правове явище, сутність якого полягає в обумовленій інтересом процесуальній необхідності певного суб'єкта доказування відстояти свою правову позицію, шляхом вчинення дій, спрямованих на формування доказової основи та на її обґруntування позитивними та об'єктивно досяжними твердженнями.

На основі аналізу положень загальної теорії процесуального права та цивільної процесуальної науки, в якій поняттю тягара доказування приділялося більше уваги (див., зокрема: [15, с. 273; 14, с. 104]), можна запропонувати й більш простіше розуміння сутності тягара доказування, а саме – як сукупності правил розподілення між учасниками процесу їх зобов'язань обґруntувати наявність тих чи інших обставин.

Такими правилами розподілення у вітчизняному кримінальному процесі є наступні:

1. Основне (загальне) правило ґрунтуються на положенні логіки щодо перебігу будь-якого спору. Його зміст в тому, що «той, хто відстоює певне судження, повинен наводити його підстави». Примінено до доказування, це означає, що той, хто висуває той чи інший доказовий тезис, повинен його довести. Таким чином, в логіці під обов'язком доказування розуміється не юридичний обов'язок в загальнотеоретичному розумінні цього терміну (як міра належної, необхідної поведінки), а тягар його здійснення.

Підтвердженням цієї думки є й вчення англійського вченого Беста, який вважав, що будь-який спір в кінцевому рахунку зводиться до того, що одна сторона стверджує щось, а інша заперечує або, по крайній мірі, не визнає.

Зрозуміло, що там, де нема підстав вважати, що твердження однієї сторони є більш ймовірними, ніж заперечення іншої, і де засоби доказування є однаково доступні для тих, хто спорить, там сторона, яка стверджує, і повинна доказати свої твердження (тобто саме на ній лежить тягар доказування). Сторона, яка заперечує, не повинна наводити ніяких доказів противного, поки сторона, яка стверджує, не надасть більш або менш переконливих доказів в підтвердження своїх положень (цитується за [3, с. 149]. Саме виходячи із такого розуміння тягар доказування обвинувачення лежить на обвинувачу (тобто, на тому хто стверджує це). Саме він повинен доказати всі його істотні пункти, щоб не залишалося розумних сумнівів щодо винуватості особи у вчиненні кримінального правопорушення.

Правомірність правила щодо доказування обвинувачення, крім зазначеного вище начала логіки, пояснюється й тим, що у своїй основі воно містить штучне припущення, створене для захисту особи в кримінальному провадженні, а саме презумпції невинуватості (невинуватість обвинуваченого припускається, доки не буде доказано протилежне). Відповідно до змісту цього положення тягар доказування фактів, які мають кримінально-правове значення, покладається на суб'єктів процесу сторони обвинувачення. Усі сумніви щодо доведеності вини особи тлумачаться на користь такої особи (ст. 17 КПК). Презумпція невинуватості в такому випадку захищає сторону, яка об'єктивно знаходиться в слабшому становищі, гарантує публічну змагальну рівність сторін. Вона або взагалі звільнює слабшу сторону від необхідності доказування важливої для неї обставини, або робить це завдання більш досяжним, яке полягає в тому, щоб викликати сумніви в правовій позиції протилежної сторони щодо винуватості.

На підставі аналізу чинного кримінального процесуального законодавства та практики його застосування можна навести й інші приклади, які підтверджують загальне правило. Зокрема: тягар доказування правомірності заяленого клопотання (виходячи із презумпції його необґрунтованості), покладається на сторону, яка його заявила (ст. 184, ч.3 ст. 234 КПК); тягар доказування належності та допустимості доказів (виходячи з презумпції їх недопустимості), даних щодо розміру процесуальних витрат (виходячи з презумпції їх мінімальності або відсутності), покладається на сторону, що їх подає (ч.2 ст. 92 КПК); тягар доказування обставин, які виключають участь у кримінальному провадженні судді (виходячи з презумпції відсутності підстав для цього) покладається на суб'єктів, які заявили відвід (ч.5 ст. 80 КПК) та ін.

2. Тягар доказування, інколи, може переміщатися й на інших суб'єктів кримінального провадження, в тому числі й на сторону захисту (а іноді й навіть на суб'єктів кримінального провадження, які, як ми вище зазначили, не є суб'єктами доказування, а є такими, які сприяють його здійсненню). Переміщення тягара доказування може стосуватися як фактів, які мають матеріально-правове, так і фактів, що мають процесуальне значення.

2.1. Що стосується можливого переміщення тягара доказування матеріально-правових фактів, то воно у вітчизняній науковій літературі майже не досліджувалося. Як правило, висловлювався, на наш погляд, досить спрощений підхід щодо неможливості такого переміщення, тобто відсутності будь-яких розумних винятків з положення презумпції невинуватості. Вважаємо, що такий підхід є дещо консервативним (закостенілим), і таким, що не відповідає типу сучасного вітчизняного (публічно-змагального) кримінального процесу. На підставі аналізу цього питання в дореволюційних наукових працях з кримінального процесу (див., зокрема: [3]), наукових досліджень сучасних процесуалістів (в основному в галузі цивільного процесу) та чинного кримінального процесуального законодавства України і практики його застосування, вважаємо, що можна припустити наступні випадки можливого переміщення тягара доказування матеріально-правових фактів в кримінальному провадженні:

1) коли сформована доказова основа тією чи іншою стороною дає можливість для висунення сильного фактичного припущення. В такому разі тягар доказування (спростування цього припущення) переміщується на іншу сторону. Прикладом такого випадку може бути: а) встановлення обвинувачем факту володіння краденою річчю, що призводить до перекладання тягара доказування на підозрюваного, обвинувченого, який повинен доказати правомірність такого володіння (наприклад, законного придбання цієї речі); б) встановлення обвинувачем в кримінальному провадженні про отруєння факту купівлі обвинуваченим яду; в такому разі на останнього переміщається тягар доказування правомірності мети його покупки; в) надання стороною захисту доказів на підтвердження алібі обвинувченого зумовлює необхідність його спростування стороною обвинувачення.

2) коли належна доказова основа як однією, так і іншою стороною ще не сформована, однак з приводу існування певних фактів може бути висловлена певна юридична презумпція на користь однієї із сторін. В такому разі, тягар спростування цієї презумпції може переміститися на протилежну сторону.

Так, зокрема: (а) якщо презумпція йде на користь сторони, яка заперечує певні факти, то це є додатковою підставою для покладання тягара доказування на того, хто стверджує (наприклад, обвинувач стверджує, що

обвинувачений вчинив якесь правопорушення; однак відповідно до ст.62 Конституції та ст. 17 КПК він припускається невинуватим, поки не доказана його винуватість (маємо ситуацію, коли юридична презумпція діє на користь обвинуваченого, а це підтверджує необхідність покладання тягара доказування на обвинувача («підтверджує» тому, що тягар доказування й так покладався на нього згідно з основним правилом його розподілу – «доказує той, хто стверджує»); (б) якщо ж має місце ситуація навпаки, презумпція йде на користь сторони, яка стверджує щось, то сторона, яка заперечує, повинна прийняти на себе тягар доказування (наприклад, обвинувач стверджує, що зважаючи на дії обвинуваченого та на підставі звичайного ходу людських справ, він вчинив кримінальне правопорушення умисно (тобто презумпція умислу, поки не доказано зворотне, висувається проти обвинуваченого, а це означає, що тягар доказування не умисної форми вини покладається на обвинуваченого).

Таке переміщення тягара доказування є чисто процесуальним, наперед невідомим, обумовленим ходом кримінального провадження та вчиненням стороною всіх розумно можливих дій для підтвердження певної обставини або висловлення якоїсь юридичної презумпції. Момент такого переміщення в кожному випадку визначається протилежною стороною (на досудовому розслідуванні ще й інколи слідчим суддею при розгляді ним певних питань, а в судовому засіданні – судом).

3) коли інша сторона знаходиться в об'єктивно сильнішому становищі, має кращі можливості для доказування певного факту. Виділення цього можливого випадку переміщення було запропоновано К.Б. Калиновським [16, с. 40-48]. Вважаємо, що він має право на існування, оскільки забезпечує процесуальну рівність сторін. Так, презумпція невинуватості захищає обвинуваченого, покладаючи тягар доказування на обвинувача, оскільки за своїми можливостями сторона захисту, як правило, є фактично слабшою за сторону обвинувачення, яка має в своєму розпорядженні всю організаційну та матеріальну міць держави. Однак, ситуація радикально міняється в особливих випадках, коли сторона захисту об'єктивно знаходиться в кращому становищі в доказуванні, ніж сторона обвинувачення. За звичай, це буває тоді, коли обвинувачу приходиться відкидати, так званий, заперечувальний факт, на який посилається сторона захисту, особливо, якщо цей факт одночасно є і головним фактом в кримінальному провадженні. Відомо, що заперечувальні факти можна доказувати з певною долею достовірності лише тоді, коли вони встановлюються за допомогою позитивних фактів (наприклад, відкидання факту зберігання наркотичних

речовин (заперечувальний факт) – фактом її незаконної купівлі в іншої особи (позитивний факт)). Якщо подібні позитивні факти не встановлені, винуватість особи, яка посилається на заперечувальний головний факт, за звичай, залишається недоказаною.

Крім того, можливість відкидання заперечувальних фактів висловлених стороною захисту залежить і від характеру позитивних фактів, які повинен встановити обвинувач. Як ми вище вже висловлювались, це означає, що для того щоб відкинути заперечувальний факт, позитивні факти повинні відповісти умові досяжності, тобто бути достатньо визначеними, мати необхідну локалізацію в часі та просторі.

Так, у справі Фам Хоанг проти Франції підозрюваний був затриманий на кордоні при ввезенні у Францію героїну. Французьке законодавство передбачає, що ввезення заборонених товарів (до числа яких відноситься й героїн) презумується незаконним, якщо особа, яка його ввозить, не докаже зворотного: наприклад, пред'явивши достатні віправдувальні документи, або доказавши, що дія вчинялася в ситуації крайньої необхідності, або була наслідком помилки, уникнути якої було неможливо. В справі, яка розглядалася не було надано жодного з подібних віправдувальних доказів, а обвинувачений відмовився давати будь-які пояснення. Європейський суд з прав людини, розглянувши справу за скаргою заявитика, визнав, що нема нічого недопустимого в припущеннях, що особа, яка у володінні має дещо, чим володіти в загальному порядку заборонено, повинна пояснити цей факт, в противному випадку вона буде визнана винуватою [17].

По суті, Європейським судом була застосована презумпція винуватості, тягар спростування якої лежить на стороні захисту. Позитивні факти, які гіпотетично могли спростувати версію про випадкове чи правомірне знаходження у підозрюваного наркотичної речовини, знаходилися поза досяжністю французької влади. При відсутності пояснень підозрюваного їх прийшлося би шукати на великій зарубіжній території та у невизначеній часовій ретроспективі. Коли ж позитивні факти, якими можуть бути спростовані заперечувальні, є досяжними – це дозволяє зберегти на стороні обвинувачення основний тягар доказування.

2.2. Щодо можливого переміщення тягара доказування фактів, які мають процесуальне значення, то з метою розкриття його особливостей, насамперед, доцільно звернутися до рішення Конституційного суду Російської Федерації, положення якого, на наш погляд, може бути використане для вирішення поставленого питання і в нашему кримінальному провадженні. В ньому зазначено, що підставами любого виду юридичної відповідальності, виходячи із загального поняття складу правопорушення, є

вина, якщо в самому законі прямо й однозначно не встановлено інше. Примінимо до сфери кримінальної відповідальності Конституція закріплює презумпцію невинуватості, тобто покладає обов'язок доказування вини у вчиненні протиправного діяння на відповідні державні органи. В процесі правового регулювання інших видів юридичної відповідальності законодавець вправі вирішувати питання про розподіл тягара доказування вини іншим чином, враховуючи при цьому особливості відповідних відносин та їх суб'єктів, а також вимоги невідворотності відповідальності та інтереси захисту основ конституційного ладу, моральності, здоров'я, прав і свобод інших осіб, забезпечення оборони країни і безпеки держави [18].

Чинний КПК України, регламентуючи застосування процесуальних санкцій за порушення своїх норм, прямо не вказує на можливість їх застосування без вини. Виходячи із процитованого вище положення Конституційного суду РФ (яке, на наш погляд, є цілком розумним і може бути використано й вітчизняною юридичною науковою), вина повинна бути встановлена. Однак, на підставі аналізу чинного кримінального процесуального законодавства можна стверджувати, що в окремих випадках вона може презумуватися.

Так, відповідно до положення ст. 139 КПК якщо підозрюваний, обвинувачений, свідок, потерпілий, цивільний відповідач, який був у встановленому КПК порядку викликаний, не з'явився без поважних причин або не повідомив про причини свого неприбуття, на нього накладається грошове стягнення, а до підозрюваного, обвинуваченого, свідка також може бути застосовано привід. Як бачимо, в даній нормі відсутність поважних причин (а отже й винуватість особи, яка не з'явилася за викликом) презумується, а тягар доказування невинуватості (поважної причини неприбуття) покладається на викликану особу.

Ще одним прикладом розподілення тягара доказування фактів, які мають кримінально-процесуальне значення, може бути вже цитоване вище положення ч.2 ст. 92 КПК, яка передбачає, що обов'язок доказування належності та допустимості доказів, даних щодо розміру процесуальних витрат та обставин, які характеризують обвинуваченого, покладається на сторону, що їх подає.

Вважаємо, що наведені вище приклади законодавчого регламентування обов'язку доказування окремих процесуальних фактів суб'єктами не тільки сторони обвинувачення, а й сторони захисту (її навіть інколи суб'єктами, які сприяють доказуванню), свідчать про розумність і допустимість такого підходу, в першу чергу, з точки зору принципу змагальності, оскільки

стороні обвинувачення в порушення вимог рівноправності сторін було б непосильно встановлювати всі ці факти.

Література:

1. Загальна теорія держави і права: підруч. / М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко та ін.; за ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина. – Х. : Право, 2009. – 584 с.
2. Сухарев А. Большой юридический словарь / А Сухарев, 2005 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://determiner.ru/dictionary/201/word/bremja-dokazyvaniya>.
3. Владимиров Л.Е. Учение об уголовных доказательствах / Л.Е. Владимиров. – Тула : Автограф, 2000. – 464 с.
4. Фойницкий И.Я. Курс уголовного судопроизводства / И.Я. Фойницкий. – СПб. : Альфа, 1996. – Т.2. – 606 с.
5. Вышинский А.Я. Теория судебных доказательств в советском праве [3-е изд., доп.] / А.Я. Вышинский. – М. : Госюризат, 1950. – 308 с.
6. Полянский Н.Н. Очерк развития советской науки уголовного процесса / Н.Н. Полянский ; отв. ред. Покровский С.А. – М. : Изд-во АН СССР, 1960. – 212 с.
7. Ларин А.М. О недопустимости переложения обязанности доказывания на обвиняемого / А.М. Ларин // Сов. гос-во и право. – 1965. – №3. – С. 122 – 127.
8. Теория доказательств в советском уголовном процессе [2-е изд., испр. и доп.] / за ред. Н.В. Жогина – М. : Юрид. лит., 1973. – 736 с.
9. Строгович М.С. Теория судебных доказательств в 3-х т. / М.С. Строгович ; отв. ред. Ларин А.М. – М. : Наука, 1991. – Т. 3. – 300 с.
10. Михеєнко М.М. Кримінальний процес України [2-е вид., перероб. і доп.] / М.М. Михеєнко, В.Т. Нор, В.П. Шибіко. – К. : Либідь, 1999. – 536 с.
11. Лобайко Л.М. Кримінально-процесуальне право: курс лекц. [вид. 2-ге, змін. і доп.] / Л.М. Лобайко. – К. : Істина, 2008. – 488 с.
12. Кримінальний процес: підруч. / за ред. Ю.М. Грошевого, О.В. Капліної. – Х. : Право, 2010. – 608 с.
13. Кримінальний процес: підруч. / Ю.М. Грошевий, В.Я. Тацій, А.Р. Туманянц та ін. ; за ред. В.Я. Тація, Ю.М. Грошевого, О.В. Капліної, О.Г. Шило. – Х. : Право, 2013. – 824 с.
14. Баулин О.В. Бремя доказывания при разбирательстве гражданских дел / О.В. Баулин. – М. : Городец, 2004. – 272 с.
15. Новицкий В.А. Теория доказательственного права: моногр. в 2-х т. / В.А. Новицкий. – М. : Ставрополь: ПРЕССА, 2004. – Т.1. – 304 с.

16. Калиновский К.Б. Распределение бремени доказывания в уголовном процессе: всегда ли в пользу обвиняемого? / К.Б. Калиновский // Уголовная юстиция: связь времен: избран. матер. Междунар. научной конф. (г. Санкт-Петербург, 6–8 октябр. 2010 г.) / сост. А.В. Смирнов, К.Б. Калиновский. – М. : Актион-Медиа, 2012. – С. 40 – 48.

17. Рішення Європейського суду з прав людини у справі Pham Hoang v. France // Ser A. – № 243. – 1992. – 25 верес.

18. Постановление Конституционного Суда РФ от 25.01.2001 г., № 1-П // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.referent.ru/7/42759>

Вапніярчук В. Сущность категории «бремя доказывания» в уголовном производстве Украины. – Статья.

В статье исследуется одна из самых дискуссионных категорий уголовного процессуального права – «бремя доказывания». Ее изучению в отечественной научной литературе до настоящего времени посвящалось довольно мало внимания, и очень часто она отождествлялась с понятием «обязанность доказывания». Автором предложена и аргументирована необходимость понимания «бремени доказывания» как категории самостоятельной, рассмотрены характерные особенности, позволяющие отграничить ее от «обязанности доказывания». Высказана позиция относительно порядка распределения бремени доказывания в современном уголовном производстве и случаи возможного его перемещения на других субъектов.

Ключевые слова: уголовное процессуальное доказывание, бремя доказывания, обязанность доказывания, ответственность, интерес.

Vapnyarchuk V. The essence of the category of "burden of proof" in criminal proceedings Ukraine. – Article.

This paper examines one of the most controversial categories of criminal procedure law - the "burden of proof ". Her study of the domestic scientific literature to this day was devoted very little attention, and often it is identified with the term " burden of proof ". The author proposed and argued the need to understand the "burden of proof " as a category of self- examined its characteristics that enable separation from " the obligation of proof ." Expressed position on Allocations burden of proof in contemporary criminal proceedings and cases it may be moving in the other subjects.

Keywords: Criminal procedure of proof, the burden of proof, the burden of proof, responsibility, interest.

УДК 349.232:331.215.53

*Вегера В.М.,
здобувач кафедри трудового права та право соціального забезпечення
Київського національного університету імен Тараса Шевченка*

ДО ПИТАННЯ ОСНОВНИХ ЧИННИКІВ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ РОЗМІРУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

У статті доведено, що диференціація розміру оплати праці – це встановлені за допомогою централізованого, локального й індивідуального правового регулювання чинники, що зумовлюють відмінності в обсязі заробітної плати певних працівників або їх груп. Основні чинники диференціації розміру оплати праці поділяються на економічні і правові

Ключові слова: оплата праці, ділові якості працівника, складність виконуваної роботи, умови праці, попит на роботу та її пропозиція на ринку праці, результати господарської діяльності роботодавця, результати трудової діяльності працівника

Згідно з ч. 2 ст. 94 КЗпП України і ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці» розмір заробітної плати залежить від (а) складності й умов виконуваної роботи, (б) професійно-ділових якостей працівника, (в) результатів його праці й (г) господарської діяльності підприємства. Okрім того, Кодекс містить указівку, що розмір зарплати максимально не обмежується.

Вважаємо, що основні чинники диференціації розміру заробітної плати працівників поділяються на економічні і правові.

Розглянемо детальніше економічні чинники, що впливають на розмір оплати праці.

1. Попит на роботу та її пропозиція на ринку праці. З проголошенням незалежності України держава відмовилася від законодавчого закріплення обов'язку кожної працездатної особи трудитися, а пізніше із законодавства зникло й колишнє розуміння права на працю. Пов'язано це було з тим, що держава, втративши роль роботодавця-монополіста, стала об'єктивно не в змозі гарантувати надання роботи всім своїм громадянам.

Ринок праці – це система правових, соціально-трудових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу,

працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби людини у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства. Н. І. Єсінова вказує, що ринок праці, як складова частина ринкової економіки, становить собою систему суспільних відносин з погодженими інтересами роботодавців і найманої робочої сили. Нею виокремлюється характеристики, властиві ринку праці: (1) сукупність економічних відносин між попитом і пропозицією робочої сили; (2) місце перетинання різних економічних і соціальних інтересів і функцій; (3) з позицій підприємств – поле взаємовідносин окремого підприємства та його співробітників (тобто потенційних або фактичних працівників, але які думають про перехід на нове місце роботи в межах фірми) [1, с. 134].

На думку О. А. Грішнової, ринок праці – це (а) система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з купівлєю і продажем послуг праці; (б) економічний простір як сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці праці; (в) механізм, що забезпечує узгодження ціни й умов праці між роботодавцями й найманими працівниками й регулює її попит і пропозицію [2, с. 125]. На ринку праці працівник і наймач домовляються про майбутню працю, про працю, яка повинна відбутися вже у сфері виробництва, про плату за неї, а також про інші пов'язані з нею умови праці. Навряд чи роботодавця може цікавити тільки здатність особи до праці без останньої реалізації. Його цікавить трудова діяльність працівника як один з чинників виробництва, він купує цю працю і здійснює її оплату.

Результатом функціонування цього ринку є не тільки працевлаштування економічно активного населення, а й виявлення тієї його частини, яка в силу різноманітних причин не знайшла застосування своїй здатності до праці, лишилася без роботи, хоча й бажає її отримати, тобто виявилась безробітною. На сьогодні ринок праці є важливою й багатоплановою сферою економічного й соціально-політичного життя суспільства. На ньому одержує оцінку вартість праці, визначаються умови найму працівників, умови праці, можливість одержання освіти, кар'єрного зростання, гарантії зайнятості [3, с. 142]. Ринок праці відбиває основні тенденції в динаміці зайнятості та її основних складників (галузевий, професійно-кваліфікаційний, демографічний).

2. Результати господарської діяльності роботодавця. Економічні процеси в суспільстві нерозривно пов'язані з розвитком різноманітних форм господарської діяльності, які, у свою чергу, відображають зміни у структурі

виробництва, в техніці і технології, споживацьких тенденціях, громадському настрої й у державній політиці. Господарська діяльність – це будь-яка діяльність, у тому числі підприємницька, юридичних осіб і фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності, пов'язана з виробництвом (виготовленням) продукції, торгівлею, наданням послуг, виконанням робіт.

Відповідно до ст. 42 Господарського кодексу України підприємництво – це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку, а за ст. 52 цього ж Кодексу некомерційне господарювання – це самостійна систематична господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання, спрямована на досягнення економічних, соціальних та інших результатів без мети одержання прибутку.

Господарська діяльність підприємств, установ та організацій вимірюється великою кількістю різноманітних показників, які можна звести в певну систему: а) вартісні і натуральні – залежно від покладених в основу вимірювачів; б) кількісні і якісні – залежно від того, яка сторона явищ, операцій або процесів вимірюється; в) об'ємні й питомі – залежно від застосування окремо взятих показників або їх співвідношення. Якщо розглядати кожен показник окремо, може виявитися, що кожен з них є досить обмеженим. Лише за умови комплексного аналізу можливо всебічно й об'єктивно дослідити господарську діяльність підприємства в тій чи іншій галузі, тим паче роботу підприємства в цілому [4, с. 78, 79].

Частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок господарської діяльності госпрозрахункових підприємств, є джерелом коштів на оплату праці працівників. Для установ та організацій, що фінансуються з бюджету, – це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел. Міністерство праці та соціальної політики України у листі «Про розгляд звернення щодо державного регулювання заробітної плати та умов праці» від 6 вересня 2007 р. з приводу компенсації витрат на підвищену оплату праці працівників за роботу в гірських районах спеціально пояснило: «Госпрозрахункові підприємства, відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці», самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами, встановлюють умови та розміри оплати праці працівників. Статтею 4 Закону України «Про оплату праці» чітко визначені джерела коштів на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, та госпрозрахункових підприємств. Так, для

установ і організацій, що фінансуються з бюджету, – це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел, а для госпрозрахункових підприємств – це частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності. Зазначені підприємства здійснюють свою діяльність на засадах самоокупності, забезпечуючи при цьому виконання норм діючого законодавства щодо оплати праці працівників, в тому числі і тих, що працюють на підприємствах, розташованих в гірських населених пунктах, за рахунок доходів від своєї господарської діяльності». Об'єднання громадян оплачують працю найманих працівників з коштів, що формуються згідно з їх статутами.

Проект ТК України теж містить спеціальну норму, присвячену джерелам коштів на оплату праці. Це ст. 210, якою проголошується: «Джерелом коштів на оплату праці працівників юридичних осіб, що не фінансуються з бюджету і не отримують з нього дотації, є частина доходу та інші кошти, отримані в результаті їх господарської діяльності. Для юридичних осіб, що фінансуються з бюджету, джерелом коштів на оплату праці є кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, отриманого в результаті господарської діяльності та з інших джерел, передбачених законом. Юридичні особи, що провадять господарську діяльність та отримують доходи від такої діяльності, можуть відповідно до закону отримувати дотації з бюджету, які можуть бути джерелом коштів на оплату праці. Об'єднання громадян оплачують працю працівників за рахунок коштів, що формуються згідно з їх статутами. Роботодавці-фізичні особи оплачують працю працівників за рахунок власних коштів».

З огляду на виробничі й фінансові ризики умов, за яких здійснюється діяльність більшості підприємств, і залежність зарплати їх працівників від конкурентоздатності продукції підприємства на ринку товарів і послуг рекомендується поділяти заробітну плату на постійну (тарифна ставка, посадовий оклад) і змінну (залежно від досягнутого підприємством результату) за умови, що крім оплати за працю на підприємстві передбачається оплата додаткова: премії, бонуси, участь в акціонерному капіталі або прибутках, інші заохочувальні виплати з доходів (прибутків) підприємства.

3. Результати трудової діяльності працівника. На думку В. І. Прокопенка, нормування праці - поняття широке й об'ємне. Воно є одним з механізмів управління виробництвом, методом виявлення резервів зростання продуктивності праці, регулятором міри праці робітників і службовців. І яка

б із цих сторін не підкреслювалася, сутність нормування праці виявляється в розробленні і встановленні особливих видів норм, які узагальнено прийнято іменувати «норми витрат праці», або «норми праці» [5, с. 116]. Н. Б. Болотіна й Г. І. Чанишева нормування праці визнають складовою частиною (функцією) управління виробництвом, що включає визначення необхідних витрат праці (часу) на виконання робіт (виготовлення продукції) як окремими працівниками, так і їх колективами (бригадами) і встановлення на цій підставі норм праці [6, с. 184].

Проведений аналіз точок зору вчених у галузі трудового права, економістів та управлінців щодо нормування праці дозволив Н. О. Максименко визначити основні ознаки поняття «нормування праці»: (а) це встановленні законодавством обсяги навантаження на працівника, (б) воно відбувається протягом певного проміжку часу, (в) оплата праці залежить від виконання її норм; (г) норм праці встановлюються з метою найбільш якісного використання трудового потенціалу працівників [7, с. 37].

Нормування праці виконує низку важливий функцій, виступаючи підґрунтям наукової організації праці й засобом забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою.

При відрядній оплаті праці розцінки встановлюються з урахуванням установлених розрядів роботи, тарифних ставок (окладів) і норм виробітку (часу). Відрядна розцінка визначається шляхом ділення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду виконуваної роботи, на погодинну (денну) норму виробітку. Відрядна розцінка може встановлюватися також шляхом множення погодинної (денної) тарифної ставки, що відповідає розряду виконуваної роботи, на встановлену норму часу (в годинах або днях).

Охарактеризуємо далі правові чинники, що впливають на розмір оплати праці.

1. Ділові якості працівника. За загальним правилом на роботу приймаються особи, здатні за своїми професійно-діловими якостями виконувати покладені на них обов'язки. Це знаходить своє відбиття й у чинному законодавстві. Наприклад, за ст. 9 Закону України «Про дипломатичну службу» (а) дипломатичними працівниками можуть бути громадяни України, які мають відповідну фахову вищу освіту, необхідні професійні й ділові якості, володіють державною й іноземними мовами і за станом здоров'я можуть бути направлені в довгострокове відрядження, а (б) адміністративно-технічними працівниками дипломатичної служби можуть бути громадяни України, які мають відповідну фахову освіту, необхідні професійні й ділові якості, володіють державною та, як правило, іноземними

мовами і за станом здоров'я можуть бути направлені в довгострокове відрядження.

А. Манжула та Д. Невесьолов укажують, що ділові якості характеризують професійну і психологічну підготовленість кандидата до тієї чи іншої діяльності. До їх числа вони відносять: досконале знання конкретної справи, професіоналізм, компетентність, організаторські здібності, працьовитість, почуття нового, оволодіння сучасними методами управління, високу політичну і правову культуру, здатність уміло, рішуче й ініціативно вирішувати питання, готовність брати відповідальність на себе, вміння налагодити дружню роботу колективу [8, с. 114]. І. М. Твердовський діловими якостями називає арсенал професійних засобів, за допомогою яких працівник виконує свою трудову функцію. «При цьому, – розмірковує правознавець, – перелік ділових рис людини в кожному конкретному випадку визначається передусім колом виконуваних нею робіт з урахуванням професії, спеціальності, кваліфікації й посади, тобто тією самою трудовою функцією, для виконання якої й укладається трудовий договір» [9, с. 69].

О. Р. Серопян основними принципами, на яких ґрунтуються оцінювання ділових рис працівника, визнає: заборону дискримінації у сфері праці, єдність, об'єктивність, справедливість, регулярність і своєчасність оцінювання ділових рис, їх універсальність, системність, дієвість і результативність [10, с. 7]. «Їх недотримання, – переконує С. В. Іванов, – може призвести до таких наслідків, як-от: а) недооцінка або переоцінка ділових якостей працівника; б) застосування неадекватних заходів по стимулюванню праці оцінюваного працівника; в) невиконання завдань з оцінювання цих якостей останнього; г) погіршення психологічного клімату у трудовому колективі; д) помилки при ухваленні рішень за підсумками оцінювання ділових якостей працівника [11, с. 123].

2. Складність виконуваної роботи. Диференціація оплати праці робітників на виробництві зазвичай здійснюється через тарифні сітки. Винятком є окремі (наскрізні) професії робітників, які виконують найпростіші роботи, які не потребують кваліфікації, й окремі професії висококваліфікованих робітників, яким встановлюються місячні оклади.

На практиці застосовуються 4 основних типи тарифних сіток: (а) з прогресивним абсолютним і відносним зростанням тарифних коефіцієнтів; (б) з прогресивним абсолютним і постійним відносним зростанням тарифних коефіцієнтів; (в) з постійним абсолютним і регресивним відносним зростанням тарифних коефіцієнтів; (г) з регресивним абсолютним і відносним зростанням тарифних коефіцієнтів.

Характер побудови тарифної сітки щодо тарифних коефіцієнтів залежить від професійно-кваліфікаційного складу робітничих кадрів. При сталому дефіциті кваліфікованих робітників підприємству потрібно стимулювати їх заінтересованість у працевлаштуванні за допомогою прогресивного підвищення тарифних коефіцієнтів відповідних розрядів (4–6-го або 5–8-го). Дефіцит низькокваліфікованих працівників або їх високу плинність можна подолати прогресивним підвищенням тарифних коефіцієнтів 2–3-го розрядів. Таке маневрування тарифними коефіцієнтами повинно здійснюватися в певних межах, оскільки існують також інші механізми стимулювання робітників дефіцитних професій: це підвищені розміри премій, надбавок, доплат та інших компенсаційних і заохочувальних виплат.

Основні параметри побудови схем посадових окладів керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців: а) розміри мінімального й максимального посадових окладів та їх взаємозв'язок з тарифною системою оплати праці робітників; б) горизонтальна диференціація розмірів максимальних посадових окладів; в) система міжпосадової диференціації розмірів посадових окладів за певними посадами (групами посад) керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців.

Для міжпосадової диференціації розмірів посадових окладів рекомендується поетапна диференціація в такому порядку:

- на першому етапі визначаються мінімальні й максимальні розміри посадових окладів за укрупненими групами;
- на другому – мінімальні й максимальні їх розміри за підгрупами посад, які складають укрупнені групи;
- на третьому – мінімальні й максимальні їх розміри за конкретними посадами; можуть установлюватись і конкретні посадові оклади без визначення їх мінімального й максимального розмірів.

3. Умови праці. Частина 4 ст. 43 Конституції України проголошує право кожного на належні, безпечні і здорові умови праці. Це складне об'єктивне суспільне явище, що формується у процесі праці під впливом взаємозв'язаних чинників соціально-економічного, техніко-організаційного і природно-природного характеру і впливає на здоров'я, працездатність людини, на її ставлення до праці й задоволеність працею, на її ефективність та інші економічні результати виробництва, на рівень життя і всесторонній розвиток людини як головної продуктивної сили суспільства.

Досліджуючи співвідношення понять «умови праці» й «умови роботи», Л. Ю. Бугров правомірно зауважив, що в першому фігурують правила (вимоги) щодо охорони праці, порядку виконання трудової функції, обсягу

роботи тощо, а в другому – їх реальне втілення в тому чи іншому процесі праці [12, с. 48]. Інакше кажучи, ці категорії співвідносяться як ціле й частина, що спрямована на конкретизацію основного поняття.

Стаття 153 КЗпП України і ст. 6 Закону України «Про охорону праці» прямо зазначають, що умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, робота машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан використовуваних працівником засобів колективного й індивідуального захисту, а також санітарно- побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. Працівник вправі відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, чи для виробничого середовища або довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами підприємства з охорони праці за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці, а також страхового експерта з охорони праці. Погані умови праці негативно відбуваються на її продуктивності, ефективності виробництва, що спричиняє зменшення прибутку і зниження валового внутрішнього продукту країни.

Належні умови праці забезпечуються зменшенням кількості небезпечних і шкідливих чинників, що негативно впливають на життя і здоров'я людей. Небезпечним у трудовій діяльності вважається такий чинник, вплив якого на працючу людину може привести до виробничої травми або іншого раптового погіршення здоров'я. Такими чинниками, наприклад, є: відкриті струмопровідні частини устаткування, розпеченні предмети, наявність ємностей і посудин зі стиснутими і шкідливими речовинами, розташування їх у непомітному місці або ймовірність руйнування чи падіння з висоти, рухливі деталі машин, механізмів тощо. Шкідливим, у свою чергу, зв'ється такий чинник вплив якого на працючу людину за певних умов призводить до захворювання чи зниження рівня її працездатності. До шкідливих чинників належать: підвищена напруженість і важкість праці, несприятливі метеорологічні умови, недостатнє освітлення й вентиляція робочих приміщень, велика концентрація шкідливих речовин у повітрі, тепловипромінювання, шум, вібрація, електромагнітні хвилі та ін.

Література:

1. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб. пособ. / Н.И. Есинова. – К.: Кондор, 2003. – 462 с.

2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підруч. / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», 2004. – 535 с.
3. Экономика: учебник / под ред. А.С. Булатова. – М.: Изд-во БЕК, 1994. – 604 с.
4. Баканов М.И. Теория экономического анализа: учебник / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 416 с.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 1998. – 480 с.
6. Чанышева Г.И. Трудовое право Украины: учеб.-справ. пособ. / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. – Х.: Одиссей, 1999. – 480 с.
7. Максименко Н.О. Правове регулювання нормування праці державних службовців: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Н.О. Максименко / Східноукр. нац. ун-т ім. В.І. Даля. – Луганськ, 2010. – 193 с.
8. Манжула А. Проблеми кадрової політики та принципи організаційно-правової роботи з кадрами в органах внутрішніх справ / А. Манжула, Д. Невесьолов // Підпр-во, госп-во і право. – 2005. – №5. – С. 112-115.
9. Твердовський І.М. Заборона дискримінації у сфері праці: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / І.М. Твердовський / Східноукр. нац. ун-т ім. В.І. Даля. – Луганськ, 2011. – 183 с.
10. Серопян О.Р. Правовые проблемы оценки деловых качеств работника: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.Р. Серопян / Моск. гос. юрид. акад. – М., 2010. – 28 с.
11. Іванов С.В. Правове регулювання трудових відносин працівників митних органів: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / С.В. Іванов / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2012. – 195 с.
12. Бугров Л.Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу. Некоторые вопросы развития: моногр. / Л.Ю. Бугров. – Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1987. – 165 с.

Вегера В.М. К вопросу основных факторов дифференциации размера оплаты труда

В статье доказано, что дифференциация размера оплаты труда – это установленные с помощью централизованного, локального и индивидуального правового регулирования факторы, которые определяют отличия в объеме заработной платы определенных работников или их групп. Основные факторы дифференциации размера оплаты труда разделяются на экономические и правовые

Ключевые слова: оплата труда, деловые качества работника, сложность выполняемой работы, условия труда, спрос на работу и ее предложение на рынке труда, результаты хозяйственной деятельности работодателя, результаты трудовой деятельности работника

Vegera V.M. To the question of basic factors of differentiation of size of payment of labour

It is well-proven in the article, that differentiation of size of payment of labour is the factors which determine differences in the volume of earnings of certain workers or their groups set by the legal adjusting centralized, local and individual. The basic factors of differentiation of size of payment of labour are divided into economic and legal

Key words: payment of labour, professional qualities of worker, complication of executable work, terms of labour, demand on work and its suggestion at the market of labour, results of economic activity of employer, results of labour activity of worker

УДК 349.2 (477)

Волосенко О.А.,
асpirант ХНПУ ім. Г. С. Сковороди

**ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЮ В
ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ПРАЦІ**

У представленій науковій статті виявлено та окреслено основні проблеми єдності та диференціації правового регулювання праці; проведено аналіз сутності, проявів диференціації правового регулювання праці; визначено основні види диференціації правового регулювання праці.

Ключові слова: регулювання праці, правове регулювання, трудове право, трудове законодавство, єдність, диференціація

Правове регулювання є невід'ємною частиною складного механізму управління суспільними відносинами, який сприяє їх організації, впорядкуванню та забезпечення стабільності існування. Від того, наскільки повно та всебічно опрацьовані питання, що пов'язані із правовим їх регулюванням, залежить і рівень забезпечення прав, свобод і обов'язків учасників цих взаємовідносин, у тому числі і трудових.

У ст.1 Конституції України проголошено, що наша держава є демократичною, соціальною, правовою [1]. Відповідно, це положення повинно бути забезпечене наявними, у тому числі правовими механізмами, засобами трудового права. Тому питання єдності та диференціації регулювання праці, в аспекті механізму їх правового регулювання, завжди були актуальними як взагалі в правовій науці, так і в науці трудового права, зокрема.

Дослідження даного питання, зокрема його проблематики, було предметом наукових досліджень С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка, О.І. Процевського, В.І. Прокопенка, П.Д. Пилипенка, В.М. Лєбедєва, І.С. Войтинського, С.Ю. Головіної, О.В. Смирнова, О.Ф. Скаун, Г.С. Скачкової та ін., однак і надалі залишається актуальним та потребує більш детального вивчення.

Метою цієї статті є визначення особливостей сутності єдності та проявів диференціації правового регулювання праці.

Розуміння сутності понять «єдність» та «диференціація» правового регулювання суспільних відносин, які складають предмет трудового права, потребує з'ясування їх термінологічних витоків і наукового тлумачення. Під «єдністю» розуміється поєднання в одному цілому, нерозривність зв'язку окремих частин; стійке поєднання окремих елементів в одному цілому, яке характеризується тісним зв'язком, цілісністю і неподільністю [2, с. 655]. «Диференціація» - це поділ чого-небудь на окремі елементи [2, с. 548].

Застосування цих понять до такого правового явища, яким є право України, обумовлюється його властивостями. Право наукою загальної теорії права визначається як система соціальних загальнообов'язкових норм, дотримання і виконання яких забезпечується державою [3, с. 5]. Тобто увага звертається на соціальний характер норм, обов'язковість правил поведінки і на забезпечення їх виконання. Важливо відзначити, що трудове право України - це сукупність взаємопов'язаних юридичних норм, система правових норм, які утворюють єдине предметне ціле - галузь права. Норми трудового права як галузі права України об'єктивно групуються в структурні одиниці - правові інститути, правові субінсти тути, існування яких обумовлюється комплексом суспільних відносин, що регулюються цією галуззю права.

У літературі прямо вказується, що без праці не існувало і не може існувати жодне суспільство. Але організація правового регулювання праці опосередковується встановленням якихось первинних, базових основ. Як правило, в правовій науці це явище має назву «принцип права», «принцип галузі». Так на думку О.Ф. Скаун, під принципом права розуміють

об'єктивно властиві праву відправні начала, незаперечні вимоги (позитивні зобов'язання), які ставляться до учасників суспільних відносин з метою гармонійного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів [4, с. 221]. У свою чергу, В.І. Прокопенко уточнює, що під принципами трудового права слід розуміти виражені в правових актах економічні закономірності організації суспільного виробництва і розподілу в формі основних, керівних положень, основних засад правового регулювання трудових відносин, які визначають загальну спрямованість і найбільш істотні риси його змісту [5, с. 38]. З наведеного можна зробити висновок, що правове регулювання праці та його особливості безпосередньо залежать від принципів трудового права.

Загальним правовим принципом, що свідчить про єдність норм трудового права, є правило, згідно з яким умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством, є недійсними. У той же час підприємства в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно з законом, трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Це загальні правові принципи, які характеризують єдність правового регулювання суспільних відносин усіх працюючих. Але є об'єктивні особливості умов праці як і самої праці деяких категорій працівників, які потребують диференціації правового регулювання трудових відносин з метою забезпечення положень Конституції України про рівність усіх в правах і свободах та рівність перед законом. Ці особливості в регулюванні праці стосуються, зокрема, осіб, які працюють у районах з особливими природними, географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовим договором. Необхідність диференціації правового регулювання трудових відносин обумовлюється також особливостями праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями тощо. Але і в цих випадках гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю.

Зміст властивостей норм трудового права віддзеркалюється у правах і свободах, які належать кожній людині після реалізації конституційного права на працю. Реалізувавши право на працю, людина автоматично потрапляє у сферу дії норм трудового права. І.С. Войтинський розглядав єдність як принцип трудового права, що передбачає рівність прав і обов'язків усіх

працівників, поширення норм трудового права на усіх осіб, які уклали трудовий договір [6, с. 63- 65]. Аналіз робіт вчених, що займалися вивченням питань щодо єдності та диференціації правового регулювання праці призводить до висновку, що до принципів цієї галузі права відносять також принцип забезпечення єдності та диференціації правового регулювання.

Щодо забезпечення єдності та диференціації правового регулювання у трудовому праві, то В.І. Прокопенко розкриває ці положення як складові принципу рівності трудових прав [5, с. 81]. Тобто, єдність і диференціація праці розглядаються як засіб забезпечення цього принципу, що обумовлено об'єктивними і суб'єктивними чинниками, які визначають різнорідність суспільних відносин предмету трудового права.

Наявність об'єктивних особливостей, викликаних природними умовами, умовами праці, а також статевими і віковими особливостями і недопущення будь-якої дискримінації зумовило необхідність диференціації трудових прав і обов'язків працюючих. Слід зауважити, що принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин характерний і для міжнародно-правового регулювання. Положення Конвенції МОП №158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р.», яке свідчить про єдність правового регулювання трудових відносин, викладено у формі правового припису: «Положення конвенції поширюються на всі галузі економічної діяльності та на всіх осіб, які працюють за наймом» [7, ст. 2].

Необхідно відмітити, що ні в законодавстві про працю, ні в трудовому праві України термін «диференціація» не застосовується. Але наука трудового права цей термін використовує для того щоб, по-перше, підкреслити рівність (єдність) норм трудового права по відношенню до усіх працюючих і, по-друге, підтверджити наявність особливостей правового регулювання суспільних відносин, які потребують збільшення або зменшення прав і обов'язків суб'єктів трудового права. Г.С. Скачкова диференціацію визначає як розмежування правових норм на підставі вагомих факторів з метою конкретизації загальних положень трудового законодавства до певних категорій суб'єктів [8, с. 220].

Погоджується з О.В. Смирновим, на думку якого, диференціація умов праці в нормах трудового права може бути класифікована за трьома напрямами, оскільки проявляється залежно від: по-перше, характеру і особливостей виробництва, що відповідає галузевій і локальній диференціації; по-друге, суб'єктивна диференціація, яка обумовлена статевими, віковими, кваліфікаційними та іншими особливостями працівників; по-третє, територіальна диференціація - залежно від місця розташування підприємства [9].

Також слід зазначити позицію О.І. Процевського, який розкриває питання єдності та диференціації через функції трудового права. Він вважає, що однією із функцій трудового права є соціальна подія, яка необхідна для виникнення і подальшого існування всієї системи відносин працівник - роботодавець. Результатом такої необхідної соціальної події є трудовий договір, який і слугує підставою виникнення другої соціальної події - трудових відносин. Таким чином, якщо трудове право є система загальнообов'язкових правових норм, виконання яких забезпечується державою, то призначення його функції можна визначити як підтримку на певному рівні взаємозв'язку працівника і роботодавця заради існування і розвитку спільногоВиробництва матеріальних і духовних благ для всього суспільства. І в цьому випадку можна говорити про соціальну цінність і активність функції шляхом дослідження наслідків диференціації правового регулювання. Користь диференціації полягає у досягненні єдності правових норм, рівності усіх в правах і свободах. Тобто, диференціація має задовоління загальні вимоги єдності у правовому регулюванні суспільних відносин трудового права [10, с. 39 - 48].

Диференціація правового регулювання праці за своєю сутністю є об'єктивно необхідним правовим засобом, який використовується при регулюванні відповідного комплексу суспільно-трудових відносин, що характеризуються певною неоднорідністю і особливостями, і зміст якого пов'язаний із застосуванням різнопідвидів правових засобів впливу (норм права, правових актів, методів регулювання відносин тощо). Для науки трудового права та відповідної галузі саме поняття диференціації не є новим, і стосується такого аспекту, як встановлення державою відмінностей в змісті і обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин на певних підставах [5, с. 83]. Відмічається, що диференціація правового регулювання трудових відносин, це - обумовлені цілями і завданнями трудового права відмінності у змісті, способах та засобах правового регулювання діяльності окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин [11, с. 6-7].

Тенденція диференціації правового регулювання розглядається як нормальній розвиток законодавства. Т.А. Коляда зазначає, що диференціація правового регулювання праці може відбуватись різними способами: шляхом конкретизації загальних норм права; встановленням додаткових пільг і переваг для працівників порівняно з чинним трудовим законодавством; шляхом прийняття нормативних актів із питань, не врегульованих у загальному трудовому законодавстві [11]. Тобто диференціація правового регулювання праці найбільш повний вираз знаходить у нормативно-правових

актах трудового законодавства України. Наприклад, диференціація правового регулювання праці за категоріями працівників проводиться різними правовими способами: шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень стосовно тільки певної групи працівників (наприклад, в КЗпП України є окремі глави "Праця жінок", "Праця молоді") [12], прийняття особливих нормативно-правових актів, що розповсюджуються тільки на ту або іншу категорію працівників (наприклад, постанова Кабінету Міністрів України від 11 серпня 1995 р. №648 "Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах" [13]; Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. №7 та ін.) [14].

Так, враховуючи сутність диференціації (особливості та специфіку відповідних трудових правовідносин), можна виокремити види на підставі складових правовідносин (суб'єкти, об'єкт, зміст правовідносин, юридичний факт). Погоджуючись із В.І. Прокопенко щодо критеріїв диференціації правового регулювання праці, що використовує законодавство України [5, с. 84], можна запропонувати такі види диференціація правового регулювання праці: 1) за суб'єктом (соціально-демографічні критерії; суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником); 2) за об'єктом (національна належність засобів виробництва; належність підприємства до державної форми власності; ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації); 3) за змістом (можливість укладення контракту, коли це передбачено законом); 4) за юридичним фактом (особливі природні географічні і геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору - тимчасова чи сезонна робота).

Таке виділення видів диференціації правового регулювання праці визначає ті моменти, які треба встановити та піддати диференціації, порівняно із подібними. І дозволяє розглянути будь-яке правовідношення з приводу праці на предмет необхідності її диференційованого врегулювання.

Отже, можна констатувати, що диференціація правового регулювання праці у трудовому праві – це об'єктивне явище, правове забезпечення якого має свої об'єкти (правовідносини) та засоби (норми права, правові акти, методи регулювання). Тому саме на вдосконаленні останніх і необхідно зосередити увагу, що дозволить забезпечити належний рівень прав, свобод і обов'язків учасників трудових взаємовідносин.

Література:

1. Конституція України- від 28.06.1996 - № 254к/96-ВР;
2. Новий тлумачний словник української мови. У 3-х т. - К.: Аконіт, 2005;
3. Юридична енциклопедія. У 6-ти т. К.:Українська енциклопедія, 2003;
4. Скаакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник. -Харків: Консум, 2001. -656 с.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. -Х.: Консум, 1998. -480 с.
6. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. - М.-Л., 1925;
7. Конвенція МОП N-158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року» ратифікована від 04.02.1994 р., підстава 3933-12;
8. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. М., 2003;
9. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. - М., 1977. - С.118;
10. Процевський О.І. Юридичний журнал "Право України", 2009;
11. Коляда Т.А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /ХНУВС. –Х., 2001. –18 с.
12. Кодекс законів про працю України, Верховна Рада УРСР, Кодекс від 10.12.1971, № 322-VIII;
13. Постанова Кабінету Міністрів України "Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах" від 11 серпня 1995 р. №648;
14. Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. №7;

Волосенко А.А. К вопросу о единстве и дифференциации правового регулирования труда. – Статья.

В представленной научной статье выявлены и обозначены основные проблемы единства и дифференциации правового регулирования труда; проведен анализ сущности, проявленной дифференциации правового регулирования труда; определены основные виды дифференциации правового регулирования труда.

Ключевые слова: регулирование труда, правовое регулирование, трудовое право, трудовое законодательство, единство, дифференциация.

Volosenko A.A. By question about unity and differentiation legal regulation of labor. - Article.

In the present article the research and identified the main problem of the unity and differentiation of labor regulations, the analysis essentially manifestations of differentiation of labor regulations; the basic types of differentiation regulation of labor.

Key words: regulation of labor, regulation, employment law, labor law, unity, differentiation.

УДК:371.311 (477)

Перевозник А.С.,

Директор Харківського автодорожнього технікуму

Бєлік Т.А.,

Викладач Харківського автодорожнього технікуму

Гордєєва О.І.,

Викладач Харківського автодорожнього технікуму

ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАРУБІЖНИХ МЕТОДИК АКТИВНОГО НАВЧАННЯ У НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕС ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ І-ІІ РІВНІ АКРЕДИТАЦІЇ

У статті розглянуто зарубіжний досвід активного навчання. Проаналізовано підходи до викладення навчального матеріалу. Okрема розглядається Таксономії Блюма, як сучасної методики викладення навчального матеріалу. Відстоюється позиція, що впровадження зарубіжних методик активного навчання у навчальний процес освітніх закладів I-II рівні акредитації дозволяє осучаснити методичні основи викладення навчального матеріалу, що сприяє підвищенню якості підготовки студентів.

Ключові слова: активне навчання, навчальний процес, Таксономія Блюма.

В умовах впровадження положень Болонської декларації в освітній простір з усією гостротою постає проблема вибору підходу до навчання. Більше того, цілком зрозумілим є той факт, що реалізація освітніх, розвиваючих та виховних цілей навчання все більше залежить від системи

методів надання знань. Науковий пошук у вирішенні цієї загальної проблеми потребує аналізу, на теоретичному рівні, можливостей існуючих підходів до навчання з метою вирішення головного практичного завдання – результативність отриманих студентами знань, умінь та навичок, і як наслідок, їх застосування у практичній діяльності за фахом. При вирішенні цього завдання постає й інша проблема, зокрема розробка продуктивного навчального курсу. Отже, на наш погляд, вирішення зазначеної загальної проблеми можливе лише через відповідь на такі взаємопов'язані питання: на що має бути спрямований зміст навчальної дисципліни? які цілі та задачі ставить перед собою та чи інша дисципліна? чого ми очікуємо від студента в процесі вивчення дисципліни? які можливості надають різні підходи у викладенні дисципліни?

Таким чином метою статті є виявлення можливостей різних підходів викладу матеріалу задля забезпечення результативності знань отриманих студентами.

Почнемо з першого питання. По-перше, серед педагогів на сьогодні немає єдиної думки, щодо кількості підходів до визначення змісту навчальних дисциплін. Щонайменше виділяють два підходи: класичний – орієнтований на зміст дисципліни та некласичний – орієнтований на навчання. Виділяють і такі підходи: 1. Традиційний – заснований на змісті дисципліни, спрямований на пізнання студентом широкого кола теоретичних знань. 2. Виконавчий – заснований на системах, спрямований на формування у студента виконавчих навичок. 3. Когнітивний – заснований на здібностях, спрямований на розвиток розумових здібностей та уміння навчатися. 4. Емпіричний – заснований на особистій значимості, спрямований на вільний вибір студента та його особисте ставлення. 5. Суспільнозначающий – заснований на соціальній значимості, спрямований на розвиток у студента здібностей до критичного розуміння та складностей нашого суспільства [1].

По-друге, можна констатувати, що усі наведені підходи мають одну єдину ознаку – «пізнання нового», яка виступає ключовою умовою будь-якого з підходів у визначенні змісту дисципліни. Незважаючи на це усі вони різняться за критерієм «цінності у пізнанні», яка проявляється як ціннісна орієнтація змісту навчальної дисципліни. Безумовно наведені підходи можна синтезувати шляхом об'єднання чи множення, у результаті чого створити власний перелік підходів до визначення змісту дисциплін, але, ми вважаємо, що такий перелік не вирішив би проблему наповнення змісту навчальної дисципліни. Аналіз, що проводився, спрямований на визначення мінімально необхідних ознак для вибору підходу при визначенні змісту дисципліни.

По-третє, з наведених підходів можна зробити висновок, що при визначенні змісту будь-якої навчальної дисципліни необхідно відповісти на три головні питання: 1) що нового отримає студент при вивчені дисципліни? 2) яка цінність засвоєного студентом навчального матеріалу? 3) як отримані знання використати на практиці?

Далі необхідно розглянути не менш важливі питання – про цілі та задачі навчальної дисципліни. Відповідь на це питання є і простою і водночас дуже складною. Складність її полягає у наступному: цілі і задачі мають бути зрозумілими та чітко визначеними; вони мають бути реальними і досяжними; повинні враховувати особливості та специфіку навчальної дисципліни; мають витікати з підходу до визначення змісту дисципліни. А з цього випливає головна вимога, яка полягає у тому, що цілі і завдання мають враховувати напрямок фахової підготовки, рівень підготовки студентів, наявні у них знання та ґрунтуються на концептуальних засадах «школи» де викладається дисципліна. Відповідаючи на це питання слід чітко усвідомлювати, що цілі і задачі це певна система на «шляху» отримування знань з дисципліни, і жодним чином не можна перетворити її на просту сукупність цілей та задач тем курсу.

Щодо значення підходу до визначення змісту навчальної дисципліни для формулування цілей та задач дисципліни, то потрібно усвідомити таке: жодний з наведених вище підходів у їх класичному вираженні майже не зустрічається у практиці; викладач самостійно обирає підхід до викладання змісту дисципліни і відповідно робить це з урахуванням конкретних об'єктивних та суб'єктивних факторів; залежно від підходу, цілей та задач дисципліни визначається і процес навчання та рольова участь учасників навчального процесу (викладач та студент).

Тепер слід розглянути які ж можливості надають деякі підходи у викладанні дисципліни? Так, традиційний підхід достатньо розроблений у педагогічній літературі радянських часів. Його суть полягає у етапах оволодіння навчальним матеріалом:

1. Сприйняття як цілеспрямована пізнавальна діяльність, що можна виразити таким чином: завдання → тема → попереднє знайомство з матеріалом.
2. Осмислення навчального матеріалу, що можна виразити таким чином: головна думка → поняття → визнання поняття → характер матеріалу → сукупність прийомів та роз'яснювальних фактів.
3. Запам'ятовування та закріплення матеріалу можна виразити як виконання вправ.
4. Застосування знань, умінь та навиків на практиці [2, с. 78-79].

Але, цей підхід, достатньо відомий вітчизняній педагогіці, не цілком відповідає умовам Болонського процесу і тому, цікавою для нашого дослідження є аналіз зарубіжних методик активного навчання. На думку науковців у цьому аспекті заслуговує на увагу така методика навчання як «Таксономія Блюма» [3, с. 23]. Ця методика активного навчання базується на основі біхевіористичного напрямку в психології. Як стверджують вчені-розробники методики після вивчення матеріалу студент зможе: «розділяти», «зіставляти», «відокремлювати», «обґрунтовувати», тощо. Пропонована модель складається з трьох частин – знання, установки, навички.

Частина I. – Когнітивна сфера (знання): 1. Відтворення інформації. 2. Розуміння. 3. Використання на практиці. 4. Аналіз інформації (структурні / елементів). 5. Синтез (створення / побудова). 6. Оцінка (порівняння).

Частина II. – Емоційна сфера (установки): 1. Сприйняття (усвідомлення). 2. Відповідь (реакція). 3. Оцінка цінностей (розуміння та дія). 4. Поєднання (комбінування, інтеграція подібних навичок). 5. Засвоєння системи цінностей (адаптація поведінки).

Частина III. – Психомоторна сфера (навички): 1. Імітація (копіювання). 2. Управління (слідування інструкціям). 3. Розвиток точності, чіткості. 4. Організація особистої системи цінностей. 5. Натуралізація (доведення до автоматизму, експертні знання).

Кожна з трьох сфер основана на передумові про те, що усі категорії кожної сфери розташовані чітко у послідовності за ступенем зростання складності. Ці категорії є послідовними рівнями розвитку особи в процесі навчання [4]. На наш погляд, таксономія Блюма надає можливості більш детально оцінити ефективність та обрати певну стратегію навчання, залежно від цілей. Основу таксономії Блюма складає когнітивна сфера, сутність якої полягає у наступному:

Когнітивна сфера (знання):

1. Відтворення інформації. Рівень характеризується ціллю спрямованою на запам'ятовування та відтворення певної інформації: знання термінології, фактів; знання засобів та прийомів дії з конкретними даними; знання категорій та загальних понять у галузі права.

2. Розуміння. Розуміння інформації яка відтворюється (переклад, інтерпретація, екстраполяція):

А. Переклад означає, що студент може: перекласти інформацію на іншу мову, у інших термінах або будь-якій іншій доступній до розуміння формі; перетворити абстрактну інформацію на конкретну або повсякденну; перетворювати інформацію у більш коротку форму; приводити ілюстрацію

або приклад який ілюструє явище; перетворювати інформацію у символи, ілюстрації, графіки, таблиці, тощо та навпаки.

В. Інтерпретація (пояснення). Головна мета шляхом логічного роздуму на основі інформаційних даних з'ясувати зміст будь-чого: фіксація головної ідеї будь-якої роботи як ціле; виокремлення суттєвого від несуттєвого; розпізнавання обґрунтованих висновків від необґрунтованих; виведення висновків або узагальнення даних.

С. Екстраполяція, як аспект розуміння, спрямований на розширення змісту та визначення значення, наслідків на основі представленої інформації. Оцінці підлягає здатність студентів опрацьовувати інформацію (переформулювати матеріал власними словами, переконструювати).

3. Використання на практиці. Студент має співвідносити свої знання з реальною ситуацією: використання знань в нових ситуаціях; використовувати абстрактні знання (теорія) в практичних ситуаціях; застосування ідей у рішенні ситуаційних завдань для чого необхідно застосовувати певні абстракції (ідея, норма права, процесуальне правило, метод, принцип, концепція, теорія). На цьому рівні студент має виконувати наступні дії: знайти у проблемі знайомі елементи, перебудувати проблему у знайомий контекст, класифікувати проблему по типу, відібрати необхідну абстракцію та використати її для рішення проблеми.

Оцінювання не повинно зважуватися до звичайних засобів: опитування, тести. Необхідно у проблемні питання закласти «інтелектуальну складову» – демонстрація здорового глузду, обґрунтованість, кількість варіантів вирішення проблеми.

4. Аналіз інформації (структурні /елементів). Аналіз виступає вищою сходинкою розуміння (2 рівень). Студент розрізняє логічні помилки, розпізнає скриті значення. Розкриває зв'язки між причинами та наслідками, реконструює взаємодію та взаємовідношення, звіряє гіпотезу з інформацією.

Демонструє уміння класифікувати або членувати матеріал та його складові: елементи (факти, гіпотези, думки, висновки, тези, частина і ціле); причини та наслідки, послідовність, висновки; організаційні принципи (правова форма, структурна або організаційна модель, зв'язок фактичного матеріалу з різними точками зору).

5. Синтез (створення / побудова). Зміст цього рівня складає навчальна ціль навчити синтезувати елементи для створення єдиного, що раніше не було відомо студенту. Студент створює, розробляє, планує, об'єднує, робить дедуктивні висновки з абстракції, робить індуктивні висновки з конкретної інформації. Продуктами синтезу можуть бути, звіти, есе, науковий доклад,

стаття, тощо. Цей рівень передбачає творчий процес, де не виключена можливість покладення на пам'ять, а не на навик синтезувати матеріал.

6. Оцінка (порівняння). Рівень який включає усі попередні рівні. Винесення судження відносно цінності ідеї, наукових праць, методів або матеріалів для будь-якої конкретної цілі. Судження можуть бути або кількісними або якісними які оцінюються за двома критеріями: внутрішній (логічність, послідовність, обґрунтованість, ясність, тощо); зовнішній (підпорядкованість цілям, ефективність, засоби досягнення, відповідність нормам). Основний критерій оцінки шостого рівня розвиток навиків обґрунтованої оцінки, критики, підтвердження, підтримання, аргументації, перевірки, тощо.

Як бачимо з наведеного, за такою моделлю навчання набувають вагомого значення індивідуальна роботи студентів, яка на сьогодні широко впроваджується у вищих навчальних закладах країни.

Отже, у класичному та некласичному підходах чітко просліджуються такі складові: пізнавальна діяльність, як основа набуття досвіду та навиків; розуміння матеріалу обов'язкова складова у набутті знань; поєднання отриманих теоретичних знань з практичними навиками; відповідь на питання – чого ми очікуємо від студента в процесі вивчення дисципліни.

Слід констатувати і відмінності у цих підходах. Так, переваги таксономії Блюма полягають у наступному: по-перше, таксономія Блюма спрямована на розширення знань шляхом застосування наукових методів роботи з інформаційним матеріалом; по-друге у ній чітко просліджується необхідність її системного використання задля отримання результату; по-третє, вилучення будь-якої стадії когнітивної сфери з таксономією Блюма унеможливлює перехід на інший рівень.

Разом з тим, неможна не помітити, що при розробці американської моделі навчання значна увага була приділена тому, кого навчають та хто навчає. При цьому поєднання усіх трьох складових таксономії вимагає від викладача впровадження методів стимулування активності студента, а від студента самоорганізації в процесі навчання.

У цій роботі ми жодним чином не наполягаємо на використанні таксономії Блюма у викладанні конкретних дисциплін. Більш того педагогічні працівники мають право на вільний вибір методів та засобів навчання в межах затверджених навчальних планів (ст. 50 Закону України «Про вищу освіту»). Але в умовах коли стає очевидним, що кількість годин аудиторних занять зменшується, зміст дисциплін розширюється у наслідок наукового розвитку, науково-технічний прогрес вимагає інтенсивності у

навчанні традиційний підхід втрачає свою перевагу і педагогічна спільнота має розширити свої навики застосовуючи й інші методи навчання.

Разом з тим, на сьогодні науковці розширяють коло не лише підходу до викладання дисциплін, методів оцінювання, а й методи викладання навчального матеріалу, зокрема досить цікавим є метод розроблений російськими вченими Аркадієм та Оленою Єгідес, який пройшов успішну апробацію у навчальних закладах Москви. Цим методом є логіко-графічне структурування матеріалу, в основу якого покладено гештальтпсихологія [5]. До речі цей метод викладання навчального матеріалу сприяє не лише відтворенню, розуміння та використанню навчального матеріалу, а й розвитку аналізу, синтезу та оцінки.

Опрацювавши викладений вище матеріал, ми дійшли таких висновків:

I. Головні проблеми впровадження та розвитку активного навчання можуть бути вирішенні шляхом розробки продуктивного курсу який має такі мінімальні ознаки: 1. Визначення цілей та завдань навчальної дисципліни. 2. Зміст навчального матеріалу підпорядкований цілям та завданням та враховує психологічні особливості осіб що навчаються. 3. Рівень проблемності питань які виносяться на обговорення студентів містить елементи науковості. 4. Викладання матеріалу свідчить про системність використання методу навчання, хоч би і з поєднанням різних підходів дляожної теми курсу. 5. Методичне супроводження самостійної та індивідуальної роботи осіб що навчаються. При цьому, треба врахувати, що самоорганізація учасників навчального процесу є ключовим критерієм успіху у навчання.

II. Впровадження зарубіжних методик активного навчання у навчальний процес освітніх закладів I-II рівні акредитації дозволяє осучаснити методичні основи викладання навчального матеріалу, що сприяє підвищенню якості підготовки студентів.

Література:

1. Toohey, Susan Beliefs, Values and Ideologies in Course Design. In : S. Toohey, Designing Courses for Higher Education // Buckingham : SRHE & Open University. – 1999. – Р. 44-69.
2. Баранов С.П. Педагогика : [учебное пособие] / [С.П. Баранов, Л.Р. Болотина, Т.В. Воликова и др.]. – М. : Просвещение, 1981. – 367, [1] с.
3. Костюченко О.Є. Актуальні проблеми впровадження та розвитку активного навчання: зарубіжний досвід // Методичний вісник. – Вип. № 7. – Харків: ХІБС УБС НБУ, 2009. – С. 21 – 28.

-
4. Краснова Т. Разработка учебной программы курса в стратегии активного обучения : [Электронный ресурс] : Режим доступу – <http://ethicscenter.ru/ed/ed.html>
 5. Егидес А.П. Лабиринты мышления, или Учеными не рождаются / А.П. Егидес, Е.М. Егидес. – М. : ACT-ПРЕСС КНИГА. – 320 с. : ил. – (Серия «Практическая психология»).

Перевозник А.С., Белик Т.А., Гордєєва О.И. Внедрение зарубежных методик активной учебы в учебный процесс образовательных заведений I-II уровня аккредитации

В статье рассмотрено зарубежный опыт активного обучения. Проанализированы подходы к изложению учебного материала. Отдельно рассматривается Таксономия Блюма, как современная методика изложения учебного материала. Отстаивается позиция о том, что внедрение зарубежных методик активного обучения в учебный процесс образовательных учреждений I-II уровня аккредитации позволяет осовременить методические основы изложения учебного материала, что способствует повышению качества подготовки студентов.

Ключевые слова: активное обучение, учебный процесс, Таксономия Блюма.

Perevoznyk A.S., Bielik T.A. , Gordieieva O.I. Implementation of foreign methods of active learning into the learning process of educational institutions of I-II accreditation level

It is considered the international experience of active learning in the article. The approaches to the presentation of educational material are analyzed. Separately the Bloom's Taxonomy is considered as a modern method of presentation of educational material. It is persisted the position that the introduction of foreign methods of active learning into the learning process of educational institutions of I-II accreditation level allows to update the methodological foundations of presentation of educational material that enhances the training quality of students.

Keywords: active learning, the learning process, Bloom's Taxonomy.

Зіноватна І.В.,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
України імені Ярослава Мудрого

ПРИНЦИП ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕНСІЙНИХ ВІДНОСИН

У статті проведено правовий аналіз визначення та змісту принципів, що відображають єдність та диференціацію правового регулювання пенсійних правовідносин. Обґрутована необхідність прийняття кодифікованого акту, що врегулював би єдині стандарти пенсійного забезпечення громадян України, скасувавши невиправдану диференціацію.

Ключові слова: пенсійне забезпечення, правові принципи, принципи правового регулювання, єдність та диференціація, загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.

Україна як соціальна держава визнає людину найвищою соціальною цінністю, розподіляє суспільне багатство згідно з принципом соціальної справедливості та піклується про зміцнення громадянської злагоди у суспільстві. Основними завданнями соціальної держави є створення умов для реалізації соціальних, культурних та економічних прав людини, сприяння самостійності і відповідальності кожної особи за свої дії, надання соціальної допомоги тим громадянам, які з незалежних від них обставин не можуть забезпечити достатній рівень життя для себе та своєї сім'ї.

Більше десяти років триває пенсійна реформа в Україні, 9 липня 2003 року були прийняті базові Закони України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” і “Про недержавне пенсійне забезпечення”, однак вони потребують подальшого вдосконалення з метою забезпечення гідного життя непрацездатних осіб. Разом з новими законами, продовжує діяти Закон України “Про пенсійне забезпечення” від 5 листопада 1991 року, положення якого, застосовується в частині визначення права на пенсію за віком на пільгових умовах і за вислугу років, а також спеціальні нормативно-правові акти щодо пенсійного забезпечення деяких категорій осіб (державних службовців, суддів, працівників прокуратури, працівників ОВС, науково-педагогічних працівників тощо).

У правовій літературі дослідження принципу єдності та диференціації правового регулювання пенсійних відносин проведено недостатньо. В різні періоди проводилися окремі дослідження щодо принципів пенсійного забезпечення такими науковцями, як В.С. Андреєв, В.А. Ачаркан, І.В. Гущин, М.Л. Захаров, А.В. Левшин та ін. На сучасному етапі дослідженням принципів права соціального та пенсійного забезпечення у тому чи іншому обсязі займаються Т.З. Гарасимів, С.М. Прилипко, Б.І. Сташків, Н.М. Хуторян, А.А. Ширант та ін. Завдяки вагомим здобуткам зазначених вчених, спостерігається певний прогрес у розробці та збагачення теоретичних положень пенсійного забезпечення, але залишаються ще не в повному обсязі дослідженими питання визначення та змісту принципів, що відображають єдність та диференціацію правового регулювання пенсійних правовідносин.

Мета статті полягає у дослідженні принципів правового регулювання пенсійних правовідносин та виявленні недоліків чинного законодавства щодо співвідношення єдності та диференціації пенсійного забезпечення. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання: визначити дефініцію “принципи правового регулювання”, розкрити зміст основних принципів правового регулювання та обґрунтувати необхідність внесення змін до чинного законодавства.

З метою найбільш ретельного розгляду цього питання, на наш погляд, необхідно зосередити увагу на точках зору науковців щодо визначення принципів пенсійного забезпечення.

Так, А.В. Левшин запропонував таке визначення принципів пенсійного забезпечення робітників та службовців – це загальні особливості, що характеризують чинні норми пенсійного законодавства, які гарантують громадянам право на матеріальне забезпечення в старості, по інвалідності й у зв’язку з втратою годувальника [1, с. 11]. Однак це визначення не можна назвати досконалим, оскільки науковець первинним ставить норму права, а принципи вважає вторинними, які відображають ознаки цієї норми, на нашу думку, кожна норма права повинна будуватися на загальновизнаних принципах права і в жодному разі не суперечити їм. Крім того, автор ототожнює принципи пенсійного законодавства з гарантіями, що, на наш погляд, є помилковим, оскільки під гарантіями розуміють сукупність об’єктивних і суб’єктивних факторів, спрямованих на справжню реалізацію прав і свобод громадян, на усунення можливих причин і перешкод їх неповного або неналежного здійснення і захист прав від порушень [4, с. 83].

В.С. Андрєєв визначав принципи матеріального забезпечення осіб похилого віку та непрацездатних як специфічні для даної системи правові норми і найбільш загальні керівні засади, які визначають внутрішню єдність і напрямок внутрішньої системи норм права, що регулює суспільні відносини по створенню і розподілу суспільних фондів споживання, призначених для забезпечення осіб похилого віку та непрацездатних осіб [2, с. 21]. Однак, автор у запропонованому визначені ототожнює принципи пенсійного забезпечення та норми права, а це, на наш погляд, не вірно, оскільки на відміну від норм права, принципи є універсальними, відзначаються вищою імперативністю, загальною значимістю, принципи відіграють роль орієнтирів у формуванні права, регулювання суспільних відносин принципами права є не тотожним регулятивної функції норм права.

На думку І.В. Гущина принципи пенсійного забезпечення працівників – це основні, найбільш специфічні загальні положення, керівні засади, що визначають внутрішню єдність і загальний напрямок розвитку системи пенсійного законодавства, яка регулює пенсійні відносини щодо створення й розподілу суспільних фондів для непрацездатних [3, с. 9]. Наведене визначення принципів пенсійного забезпечення є занадто вузьким, адже автор вказує на суспільні фонди для непрацездатних осіб без зазначення соціальних ризиків в цій сфері.

Перехід до ринкових відносин, інтеграція України до світової економіки, зміни у політичній сфері потребують нових підходів і до поняття принципів права пенсійного забезпечення. Донедавна категорії принципи права та правові принципи у галузевій літературі об'єднували єдиним поняттям – принципи права, але з поглибленням розробки теоретичних положень права соціального забезпечення ці поняття було розмежовано.

На наш погляд, заслуговує на підтримку позиція П.Д. Пилипенка щодо співвідношення цих понять. Автор підкреслює, що принципи права як надбання всього історичного процесу розвитку людства є первинні відносно права юридичного та становлять його сутність і зміст. Внаслідок нормативного закріплення вони стають концентрованим відображенням дійсності; об'єднують норми права в органічне ціле, цементують їх у цілях єдності правового регулювання; відбуваються у соціальній правосвідомості; визначають перспективи розвитку права, оскільки вони менш склонні до змін, ніж усе право як система норм [5, с. 56].

Закріплення принципів права безпосередньо у нормативно-правовому акті є ознакою розвиненості і досконалості правової системи. Внаслідок цього принципи права не втрачають своєї природи, хоча формально їх можна назвати правовими принципами. Принципи права, на нашу думку, вирішують

стратегічні завдання розвитку правового регулювання. В той час, як правові принципи спрямовані на вирішення поточних завдань, які стоять перед нинішнім законодавством і є більш динамічними, частіше підлягають зміні, носять доволі суб'єктивний характер, оскільки законодавець впливає на їх зміст залежно від тих завдань, які стоять перед державно-організованим суспільством у конкретний історичний етап його існування.

З метою формулювання визначення принципів пенсійного забезпечення слід також з'ясувати співвідношення таких понять як “правові принципи” та “принципи правового регулювання”. Слід погодитися з думкою А.А. Ширант, яка вважає, що принципами пенсійного забезпечення є вихідні закономірності пенсійно-забезпечувальних відносин, що отримали свій прояв у системі керівних ідей правової свідомості у формі принципів правового регулювання пенсійного забезпечення, та є способом реалізації державою своєї соціальної функції, через органи спеціальної компетенції шляхом виплати особам щомісячних, грошових виплат із цільових фондів у випадках та порядку, визначених законодавством, з метою забезпечення добробуту суспільства [6, с. 562]. Від того, які будуть закладені принципи правового регулювання пенсійних відносин, буде залежати напрямок розвитку законотворчої діяльності в цій сфері і визначатись рівень матеріального забезпечення осіб похилого віку.

На підставі аналізу дефініцій, запропонованих різними авторами та з врахуванням тенденцій розвитку системи пенсійного забезпечення, на нашу думку, під принципами правового регулювання пенсійних правовідносин слід розуміти основні положення, головні ідеї, вихідні начала, керівні засади, відображені в нормативно-правових актах, які виступають орієнтирами у правовому регулюванні соціально-правових відносин, що виникають у зв'язку із соціальним захистом населення від наслідків соціальних ризиків в сфері пенсійного забезпечення та визначають суть, зміст, структуру побудови і механізм функціонування пенсійної системи.

Всебічний аналіз загальнотеоретичної й галузевої літератури показує, що більшість правознавців поділяють точку зору, відповідно до якої розвиток системи права характеризується диференціацією й інтеграцією регулювання правових відносин, яким кореспонduють процеси, що відбуваються в системі законодавства. Правове регулювання пенсійних правовідносин характеризується нерозривним зв'язком двох його сторін – диференціації й єдності.

Єдність правового регулювання умов пенсійного забезпечення ґрунтуються на конституційному принципі рівності прав та свобод людини і

громадянина (статті 21, 24 Конституції України), конкретизованим щодо сфери пенсійних правовідносин. Так, відповідно до ст. 7 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” загальнообов’язкове державне пенсійне страхування здійснюється за принципами: обов’язковості страхування осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством, а також осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, фізичних осіб – підприємців; рівноправності застрахованих осіб щодо отримання пенсійних виплат та виконання обов’язків стосовно сплати страхових внесків на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування.

Однак єдність у цілому основних принципів правового регулювання пенсійних відносин і загальних норм права не виключає диференціації, тобто відмінностей і багатоманітності засобів правової регламентації відносин із матеріального забезпечення деяких категорій пенсіонерів. Законом України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” передбачені такі принципи, що зумовлюють відмінності у правовому регулюванні: диференціації розмірів пенсій залежно від тривалості страхового стажу та розміру заробітної плати (доходу); субсидування; фінансування видатків на виплату пенсій, надання соціальних послуг за рахунок страхових внесків, бюджетних коштів і коштів цільових фондів.

Враховуючи досягнення науки права соціального забезпечення та сучасної теорії права, спробуємо з’ясувати правову природу змісту вищезазначених принципів.

Принцип обов’язковості страхування осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством, а також осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, фізичних осіб – підприємців знаходить своє відображення у відповідних пунктах статті 11 вищезазначеного Закону, якою визначено осіб, які підлягають загальнообов’язковому державному пенсійному страхуванню, та статті 13 цього ж Закону, якою визначаються підстави та порядок припинення участі в системі загальнообов’язкового державного пенсійного страхування.

Слід підтримати думку С.І. Кобзевої, яка зупиняєчись на загальності соціального страхування, вважає, що насамперед необхідно відзначити його державно-обов’язковий характер. Досліджуючи досвід Німеччини, вчена зазначає, що законодавство цієї країни зобов’язує страхувати всіх осіб, які займаються суспільно корисною діяльністю, і матеріально забезпечувати їх при настанні страхового випадку відповідно до певних норм й у встановленому порядку. Одна зі сторін принципу загальності, на думку С.І. Кобзевої, полягає в

тому, що при настанні певних обставин законодавство передбачає для всіх громадян однакову можливість отримання встановлених видів забезпечення й не позбавляє працівників права на забезпечення залежно від раси, статі, віросповідання, світогляду, соціального походження та матеріального положення [7, с. 8-9].

Наведена точка зору ще раз справедливо підкреслює, що особи, які працюють зі шкідливими умовами праці, повинні бути охоплені системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, виплата пенсій за якою, гарантується державою. На наш погляд, в Законі України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” необґрунтовано було вилучено такий вид пенсій, як пенсії за віком на пільгових умовах і пенсії за вислугу років.

Вважаємо, що такий підхід суперечить принципам загальності, рівноправності застрахованих осіб, гарантованості реалізації застрахованими особами своїх прав, з боку держави, а також соціальної справедливості. На нашу думку, необхідно внести зміни до Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” відповідно до яких, виплата пенсій зазначеній категорії працівників до досягнення ними пенсійного віку повинна провадитися не за рахунок підприємства, а передбачатися державною програмою за рахунок коштів Державного бюджету.

Принцип рівноправності застрахованих осіб щодо отримання пенсійних виплат і виконання обов'язків стосовно сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування є втіленням у пенсійній системі принципу рівності, закріпленого статтею 24 Конституції України, тобто необхідності застосування одинакових стандартів прав і обов'язків до всіх осіб без винятку. Це означає, що кожний громадянин України має і може користуватися на рівних підставах з іншими громадянами всім обсягом конституційних прав і свобод без дискримінації з боку держави або інших осіб з будь-яких мотивів. Однією з основних засад солідарної страховової системи є те, що забезпечення надається тільки застрахованим особам, а в певних випадках членам їх сімей. У зарубіжних країнах системи пенсійного страхування забезпечують досить високий рівень пенсійних виплат, який дає пенсіонерам можливість вести повноцінне життя, лікуватися, відпочивати, тобто забезпечує високі стандарти життєвого рівня.

Принцип диференціації розмірів пенсій залежно від тривалості страхового стажу та розміру заробітної плати (доходу) є одним з найважливіших принципів загальнообов'язкового державного пенсійного

страхування, з огляду на те, що він втілює один з галузевих принципів права соціального забезпечення.

Під диференціацією в пенсійному забезпеченні А.В. Скоробагатько розуміє відмінності в правовому регулюванні за встановленими стійкими критеріями: відмінності у змісті й обсязі прав із врахуванням особливостей реального статусу суб'єктів пенсійних відносин; різні правові підстави для суб'єктів через правові обмеження й пільги (привілеї) порівняно із загальними нормами [9, с. 435].

Обґрунтованою вважаємо позицію В.В. Жернакова, який зазначає, що диференціація жодним чином не порушує принцип рівності громадян, отже положення ст. 46 Конституції України відносно права на соціальний захист, яке гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення, не можуть розглядатися у відриві від закріпленаого у ст. 24 Основного закону держави принципу рівності конституційних прав громадян та рівності їх перед законом [9, с. 22].

Ідея диференціації розмірів пенсії залежно від тривалості страхового стажу та розміру заробітної плати (доходу) за певний час, а в майбутньому і за всю трудову діяльність становить суть такого принципу пенсійного страхування, як заінтересованість кожної працездатної особи у власному матеріальному забезпеченні після виходу на пенсію.

Переважна більшість вітчизняних пенсіонерів забезпечується пенсіями відповідно до положень Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”, які визначають загальні підстави виникнення права на пенсійне забезпечення, порядок його реалізації, умови та механізм розрахунку розміру пенсії. Разом з тим питання пенсійного забезпечення значної кількості суб'єктів урегульовується також і спеціальними законами, які визначають правовий статус окремих категорій працівників. Норми спеціальних законів передбачають особливі, додаткові, нерідко суперечливі загальним положенням, пільги та гарантії виникнення і реалізації права на пенсійне забезпечення не за принципом трудового внеску, а за критерієм винятковості інтересів окремих категорій громадян. Ми цілком згодні з В.В. Жернаковим і Г.С. Гончаровою, які вважають, що пенсії окремим громадянам (наприклад, народним депутатам, суддям) невиправдано збільшені, адже держава повинна враховувати значення праці шахтарів, металургів, водіїв, вчителів, лікарів, працівників сільського господарства тощо, і справедливо оцінювати їх роботу, тобто тих, хто створює умови для життя усіх членів суспільства [11, с. 135].

Проаналізувавши міжнародний досвід, Сільченко С.О. наголошує, що умови і норми пенсійного забезпечення визначаються з урахуванням трудового вкладу застрахованого, що має кількісний та якісний параметри. Перший визначає, як довго людина працювала і, отже, підлягає зазначеному виду страхування. Другий – як оцінювалась її праця, тобто який був характерний для працівника рівень трудового доходу. Кількісний показник втілюється у вигляді страхового (трудового) стажу, а якісний – у розмірі типового для застрахованої особи заробітку [12, с. 49].

Слід також погодитися з думкою М.М. Шумило, що встановлення спеціальним законодавством різних вимог до стажу (10 років – для державних службовців та прокурорів, 20 років – для суддів та наукових і науково-педагогічних працівників, 25 років – для військовослужбовців) є невіправданою диференціацією, що позбавлена об'єктивних підстав та демонструє відсутність системного підходу до реформування спеціального пенсійного забезпечення [13, с. 29].

На нашу думку, пенсійне забезпечення усіх громадян повинно здійснюватися на підставі єдиного нормативно-правового акту. Вважаємо, що єдиними критеріями визначення розміру пенсії повинні бути розмір заробітної плати та тривалість страхового стажу. Якщо держава визначає значущість того чи іншого виду діяльності, то вона повинна встановлювати високу заробітну плату цим категоріям працівників, внаслідок чого збільшиться і страхові внески до Пенсійного фонду України, а відповідно буде збільшуватися майбутня пенсія. Слушною відається думка О.М. Ярошенка, який вважає, що уніфікація спрощує правотворчу діяльність і правозастосовчу практику, роблячи нормативний матеріал більш доступним, полегшуючи його одноманітне застосування [14, с. 304].

Принцип субсидування виявляється в тому, що кошти на пенсійне страхування складаються з різних джерел і лише частину їх становлять страхові внески застрахованих осіб і страхувальників. Okрім того, збір на пенсійне страхування сплачують й інші суб'екти з інших джерел доходу, вказаного законом, застосовуються також дотації з державного бюджету [15, с. 314]. Згідно з принципом субсидування надавачі будь-яких соціальних послуг мають бути максимально наблизеними до безпосереднього споживача цих послуг, тому ці видатки відносяться до тих бюджетів, з яких найбільш ефективно можна здійснювати фінансування діяльності надавачів таких послуг [16, с. 162].

Додаткові заходи пенсійного забезпечення, що передбачені спеціальними законами за зовнішньою формує є надбавками до пенсії, що забезпечуються за рахунок Держаного бюджету [17, с. 30].

Кошти пенсійного забезпечення формуються за рахунок страхових внесків, коштів державного бюджету, коштів фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших джерел, визначених статтею 72 Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”, яка реалізує закріплений цим законом принцип обов'язковості фінансування видатків на виплату пенсій, надання соціальних послуг за рахунок страхових внесків, бюджетних коштів і коштів цільових фондів.

Підsumовуючи вищевикладене, слід зазначити, що принцип соціальної справедливості вимагає врегулювання умов та порядку соціального забезпечення всіх осіб в рамках державної системи соціального забезпечення єдиним кодифікованим нормативним актом, який має базуватись на рівнозначній оцінці суспільно корисної праці в усіх її формах, на єдиному механізмі розрахунку та призначення соціальних виплат, скасувавши невідповідну диференціацію.

Література:

1. Левшин А.В. Правовое регулирование пенсионного обеспечения рабочих и служащих по инвалидности [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения / А.В. Левшин. – Москва: Б. и., 1964. – 19 с.
2. Андреев В.С. Право граждан СССР на материальное обеспечение в старости и при нетрудоспособности и его юридические гарантии / Автореф. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 Трудовое право; право социального обеспечения / В.С. Андреев. – Москва: Б. и., 1966. – 36 с.
3. Гущин И.В. Правовое регулирование пенсионного обеспечения членов колхозов [Текст]: автореферат дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 Трудовое право, право социального обеспечения / И.В. Гущин. – Х.: Б. и., 1967. – 18 с.
4. Іншин М.І. Юридичні гарантії як фактор стабільності та підвищення ефективності службово-трудової діяльності державних службовців [Текст] / М.І. Іншин // Право України. – 2004. – № 5. – С. 83–87.
5. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права [Текст]: монографія / П.Д. Пилипенко. – Львів: ЛДУ, 1999. – 214 с.
6. Ширант А.А. Генеза принципів пенсійного забезпечення [Текст] / А. Ширант. // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. II

Міжнар. наук. – практ. конф., м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р. / За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. – Харків: Кросстроуд, 2010. – 560–563.

7. Кобзева С.И. Правовое регулирование социального страхования трудящихся в ГДР [Текст]: автореферат дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 Трудовое право, право социального обеспечения / С.И. Кобзева. – Москва: Б. и., 1980. – 22 с.

8. Палкін Ю.І. Соціально-економічна справедливість в умовах ринку [Текст] / Ю.І. Палкін // Економіка України. – 1997. – №10. – С. 22–28.

9. Скоробагатько А.В. Про деякі аспекти диференціації правового регулювання пенсійного забезпечення [Текст] / А.В. Скоробагатько // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) / НУ “Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого”. – Х.: Право, 2012. С. 433–437.

10. Жернаков В.В. Диференціація пенсійного забезпечення та перспективи законодавчого регулювання соціальної політики в Україні [Текст] / В.В. Жернаков // Вісн. Акад. праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2006. – № 4 (37). – С. 20–27.

11. Жернаков В.В. Нова праця з проблем права соціального забезпечення [Текст] / В.В. Жернаков, Гончарова Г.С. // Право України. – 2006. – № 6. – С. 134–135.

12. Сільченко С.О. Реформування солідарної системи пенсійного страхування в Україні: проблеми правової регламентації [Текст] / С.О. Сільченко // Право України. – 2012. – № 6. – С. 47–52 .

13. Шумило М.М. Пенсійна реформа 2011 року: критичний аналіз [Текст] / М.М. Шумило // Судова практика. – 2012. – № 6. – С. 24–32.

14. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України [Текст]: дис. ... д-ра юрид. Наук: 12.00.05 Трудовое право, право социального обеспечения / О.М. Ярошенко. – Харків: Б. в., 2007. – 476 с.

15. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України [Текст]: навч. посіб./ Н.Б. Болотіна. – Київ: Знання, 2005. – 615 с.

16. Прилипко С.М. Проблеми теорії права соціального забезпечення [Текст]: монографія / С.М. Прилипко. – Харків: ПП “Берека-Нова”, 2006. – 264 с.

17. Синчук С.М. Правові проблеми понятійного апарату пенсійного законодавства [Текст] / С.М. Синчук // Право України. – 2012. – № 6. – С. 27–32.

Зиноватная И.В. Принцип единства и дифференциации правового регулирования пенсионных отношений

В статье проведен правовой анализ дефиниции и содержания принципов, отражающих единство и дифференциацию правового регулирования пенсионных правоотношений. Обоснована необходимость принятия кодифицированного акта, который урегулировал бы единые стандарты пенсионного обеспечения граждан Украины, отменив неоправданную дифференциацию.

Ключевые слова: пенсионное обеспечение, правовые принципы, принципы правового регулирования, единство и дифференциация, общеобязательное государственное пенсионное страхование.

Zinovatna I.V. The Principle of unity and differentiation of legal regulation of relations pension

In the article the legal analysis of the definition and content of principles reflecting the unity and differentiation of legal regulation of pension relationships. The necessity of the adoption of the codified act, which would regulate the uniform standards of pension provision of citizens of Ukraine, eliminating unjustified differentiation.

Key words: pension, legal principles, principles of legal regulation, unity and differentiation, compulsory state pension insurance.

УДК 342.9

Кармазіна Л. П.

*здобувач Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ*

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА СТРУКТУРА ПРАВОВОГО СТАТУСУ ВІДПОВІДАЧА В АДМІНІСТРАТИВНОМУ ПРОЦЕСІ

Статтю присвячено питанням сутності та структури правового статусу основних елементів даного правового статусу: прав, обов'язків та відповідальності відповідача в адміністративному процесі

Ключові слова: правовий статус, структура правового статусу особи, права та обов'язки особи, юридична відповідальність.

Ствердження України як дійсно правової та демократичної держави не можливе без наявності ефективних державних механізмів захисту таких конституційних положень. При цьому, без сумніву, одним з найефективніших засобів захисту порушених прав свобод та інтересів фізичних та юридичних осіб є судовий захист. Так, відповідно до ст. 55 Конституції України кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб [1]. Завдання із захисту прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб у сфері публічно-правових відносин від порушень з боку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб, інших суб'єктів при здійсненні ними владних управлінських функцій на основі законодавства, в тому числі на виконання делегованих повноважень покладено на адміністративні суди. При цьому в ст. 2 Кодексу адміністративного судочинства України (далі – КАС України) визначене, що вищепередане завдання адміністративні суди повинні вирішувати шляхом справедливого, неупередженого та своєчасного розгляду адміністративних справ [2].

Внаслідок здійснення діяльності адміністративними судами щодо розгляду та вирішення адміністративних справ виникають, видозмінюються, розвиваються та припиняються правовідносини, що в національному законодавстві отримали назву адміністративний процес. Провідна роль в адміністративному процесі належить таким його суб'єктам як йог сторони: позивач та відповідач. Їх особливе значення обумовлюється тим, що саме завдяки їм та їхній поведінці, волевиявленню виникає та розвивається зазначений процес. При цьому, варто звернути увагу на той факт, що позивачем і відповідачем є не будь-які особи, а лише ті, між якими виник правовий спір (конфлікт). Як справедливо було зазначено із цього приводу, що лише наявність у позивача з відповідачем протилежних, взаємовиключаючих позицій є підставою для порушення адміністративної справи. Для того аби процес по конкретній справі виник необхідна наявність двох сторін з протилежними інтересами. У зв'язку із цим зрозуміло, що питання визначення процесуально-правового статусу сторін є одним із ключових, адже він (цей статус) відображає їх (сторін) суб'єктивний інтерес.

Теоретичним обґрунтуванням процесуального статусу сторін в межах адміністративного судочинства займалися такі дослідники як В. Б. Авер'янов, С. В. Ківалов, І. О. Картузова, Ю. П. Битяк, І. Б. Коліушко, А. Ю. Олійник Р. О. Куйбіда, В. Г. Перепелюк та ін.. Втім, віддаючи належне

зусиллям цих та інших дослідників, вважаємо, що ряд проблемних питань правового статусу сторін в адміністративному процесі все ще вимагає більш глибокого та змістового опрацювання. Зокрема це стосується правового статусу відповідача в адміністративному процесі, адже відповідно до принципу рівності усіх перед судом та законом, він (відповідач) у своєму правовому становищі повинен мати рівні з позивачем можливості у захисті своїх прав та відстоюванні інтересів.

Враховуючи вище викладене метою даної статті є: дослідити поняття та структура правового статусу відповідача в адміністративному процесі. Для цього планується розглянути поняття правового статусу особи та його структурні елементи, на підставі чого зробити відповідні висновки.

Так, в етимологічному сенсі під словом “статус” слід розуміти правове становище громадян, державних і громадських органів, міжнародних організацій тощо [3, с. 1387]. При цьому, в юридичній енциклопедичній літературі зауважують, що правовий статус (лат. status – становище) – це сукупність прав та обов’язків фізичних та юридичних осіб. В Україні визначається Конституцією, законами та іншими нормативно-правовими актами, міжнародними договорами, ратифікованими Верховної Радою України [4, с. 693]. Правовий статус юридичних осіб визначається через їх компетенцію, тобто права й обов’язки цих осіб, зафіксовані в чинному законодавстві. Йдеться про державні органи, підприємства, установи й організації. У конкретизованому вигляді їх правовий статус відображається в законах, положеннях, статутах та інших нормативно-правових актах про ці органи, підприємства, установи та організації. Від повноти юридичної фіксації повноважень юридичної особи залежить ефективність їх діяльності [5, с. 44].

I. С. Окунєв під час дослідження загальнотеоретичних зasad правового статусу суб’єкта права дійшов висновку, що під правовим статусом суб’єкта права слід розуміти складову частину соціального статусу, що визначає правове становище суб’єкта права щодо інших суб’єктів права, має офіційне визнання з боку держави, формальну визначеність, характеризується системністю, стабільністю й обумовлений існуючою системою суспільних відносин. Правовий статус є мірою правового зв’язку суб’єкта права з іншими суб’єктами, включає в себе весь спектр відносин (зв’язків) суб’єкта права; є юридичною категорією, що визначає правову позицію (становище) саме суб’єкта права, але не об’єкта права; відображає індивідуальні особливості суб’єктів права, та відображає їх реальний стан у системі різноманітних відносин в конкретних умовах; має офіційне визнання з боку держави; характеризується формальною визначеністю, тобто існує

нерозривний зв'язок правового статусу суб'єктів та права. Правовий статус суб'єкта права в суспільстві юридично оформлюється державою. Правовий статус окреслюється об'єктивним правом (юридичними нормами), тобто держава здійснює фіксацію в нормах чинного законодавства певної моделі правового статусу; характеризується системністю, тобто, включає в себе певні елементи, пов'язані між собою (зокрема, права й обов'язки) [6, с. 53-58].

О. Ф. Скаун зауважує, що правовий статус – це одна з найважливіших політико-правових категорій, що нерозривно пов'язана з соціальною структурою суспільства, рівнем демократії, станом законності. Будучи складним багатоаспектним конституційно-правовим механізмом, він виступає як юридична міра соціальної свободи суб'єкта права; визначає межі, в яких можуть відбуватися кількісні зміни його правового становища [7, с. 550].

У контексті досліджуваного питання варто зазначити, що аналізуючи теоретичну конструкцію правового статусу відповідача в адміністративному процесі не можна оминути увагою його структуру. При цьому варто зазначити, що в етимологічному сенсі під поняттям “структур” розуміють взаєморозміщення та взаємозв'язок складових частин цілого; будову; устрій, організацію чого-небудь [3, с. 1405]. Структура являє собою сталий взаємозв'язок між частинами цілого, схема (диспозиція) взаємного розташування елементів змісту, спосіб організації елементів в системі, її зasadнича будова, що утворює просторово-часову конфігурацію або внутрішню форму чогось цілого [8, с. 199]. Таким чином, можна зробити висновок, що структура правового статусу особу, в тому числі правового статусу відповідача в адміністративному процесі, являє собою сукупність елементів, взаємозв'язок яких й надає особі відповідного правового статусу.

Як слушно зауважує С. Л. Лисенков, що правовий статус особи являє собою сукупність закріплених у чинному законодавстві прав, свобод та обов'язків, а також гарантій їх реалізації [9, с.258]. О. Ф. Скаун наголошує на тому, що правовий статус особи – це система закріплених у нормативно-правових актах і гарантованих державою прав, свобод, обов'язків, відповідальності, відповідно до яких індивід як суб'єкт права (тобто як таєм, що має правосуб'єктність) координує свою поведінку в суспільстві [10, с. 377]. Е. Е. Додіна, в своєму дослідженні, що присвячено адміністративно-правовому статусу громадських організацій в Україні зауважує, що правовий статус суб'єкта створюють норми, загальні для всіх суб'єктів, а тому він являє собою закріплена Конституцією та законами

України, сукупність вихідних, основних прав й обов'язків суб'єктів [11, с. 17]. Отже, з аналізу вищенаведеного можна дійти висновку, що в науково-правових колах панує думка щодо таких основоположних складових правового статусу особи як її права й обов'язки, а також відповідальність. Розглянемо кожний із вищенаведених елементів.

Так, на думку М. А. Бояринцевої в широкому розумінні “адміністративне право особи” – це комплекс прав, свобод та охоронюваних законом інтересів людини й громадянина, які виникають у зв'язку із задоволенням людиною або громадянином своїх потреб і ставить особу в статус суб'єкта адміністративних правовідносин. При цьому, у вузькому розумінні “адміністративне право особи” – це суб'єктивне право, яке виникає в зв'язку із реалізацією людиною або громадянином свого адміністративно-правового статусу [12, с. 74]. І. І. Сіліч, досліджуючи гарантії забезпечення прав і свобод громадян в адміністративному процесі, звертає увагу на те, що суб'єктивне право особи – це закріплена в юридичних нормах можливість її поведінки, спрямованої на здійснення відповідних прав людини. Володіючи суб'єктивним юридичним правом, особа набуває таких можливостей (свобод): самій чинити певні активні дії (право на свої дії); вимагати від інших суб'єктів вчинення певних дій (право на чужі дії); звертатися до держави за захистом, примусовим забезпеченням свого юридичного права (права на забезпечувальні дії держави) [13, с. 79; 14, с. 24].

А. Т. Комзюка, В. М. Бевзенко та Р. С. Мельника звертають увагу на те, що під правами сторін в адміністративному процесі слід розуміти надану й гарантовану процесуальним законодавством свободу обирати вид поведінки, яка впливатиме на інших учасників адміністративно-процесуальних правовідносин з метою забезпечення процесуальних інтересів позивача та відповідача по конкретній адміністративній справі. При цьому вчені наводять особливості, що характеризують суб'єктивні права сторін в адміністративному процесі: 1) суб'єктивні права – це можливість ця можливість надана особі, яка володіє адміністративною процесуальною діездатністю; 3) ця можливість надана: з метою захисту законних прав, свобод та інтересів суб'єкта, який перебуває в правовідносинах із органами державної влади або органами місцевого самоврядування; задля вирішення в судовому порядку публічно-правових спорів, які виникають із таких правовідносин; 4) поведінка сторін в адміністративному процесі реалізується в адміністративно-процесуальних правовідносинах; 5) поведінка сторін адміністративного процесу нормативно обмежена, порушення цих меж (міри можливої поведінки) визначається зловживанням правом; 6) процесуальні права сторін існують тільки в зв'язку з наявністю відповідних юридичних

обов'язків з боку іншого учасника правовідносин і без виконання цих обов'язків не можуть бути реалізовані; 7) реалізація прав гарантується державним примусом або осудом щодо носія кореспонduючого обов'язку; 8) процесуальні права сторін мають юридичну природу, оскільки надаються лише адміністративно-процесуальними нормами та гарантуються державою [15, с. 142-143].

Отже, під правами відповідача в адміністративному процесі необхідно розуміти закріплена та гарантована КАС України свободу обирати поведінку, що впливатиме на інших суб'єктів адміністративного процесу з метою забезпечення його процесуальних інтересів. При цьому, з аналізу положень КАС України можна дійти висновку, що законодавець виокремлює дві групи прав учасників (в тому числі відповідача) адміністративного процесу – загальну та спеціальну. Так, загальна група прав поширюється на всіх осіб, що беруть участь у справі, в тому числі й на відповідача. Варто зазначити, що права, якими користуються всі особи, які беруть участь у справі наведені в ст. 49 КАС України, яка хоч і має назву “права та обов'язки осіб, які беруть участь у справі” фактично встановлює лише обсяг прав вищепереліканих осіб, так як не наводить жодного з їх обов'язку. Тож, відповідно до вищепереліканих норм особи, які беруть участь у справі, мають право: знати про дату, час і місце судового розгляду справи, про всі судові рішення, які ухвалюються в справі та стосуються їхніх інтересів; знайомитися з матеріалами справи; заявляти клопотання та відводи; давати усні та письмові пояснення, доводи й заперечення; подавати докази, брати участь у дослідженні доказів; висловлювати свою думку з питань, які виникають під час розгляду справи, задавати питання іншим особам, які беруть участь у справі, свідкам, експертам, спеціалістам, перекладачам; подавати заперечення проти клопотань, доводів і міркувань інших осіб; знайомитися з технічним записом, журналом судового засідання, протоколом про вчинення окремої процесуальної дії та подавати письмові зауваження до них; робити із матеріалів справи виписки, знімати копії з матеріалів справи, одержувати копії судових рішень; оскаржувати судові рішення в частині, що стосується їхніх інтересів; користуватися іншими процесуальними правами, наданими їм КАС України [2].

У контексті досліджуваного питання варто зазначити, що останній пункт вищепереліканих норм особи, які беруть участь у справі є невичерпним і може бути доповнений окремими положеннями КАС України відповідно до конкретного правового статусу особи, в нашому випадку – відповідача, що й утворює спеціальну

групу прав. Іншими словами спеціальна група прав поширюється на осіб, які в адміністративному процесі мають конкретно визначений правовий статус. Отже, з аналізу ст. 51 КАС України слідує, що окрім вищеперечислених прав, відповідач в адміністративному процесі має право: визнати адміністративний позов повністю або частково; подати заперечення проти адміністративного позову; на будь-якій стадії адміністративного процесу досягти примирення з позивачем, що є підставою для закриття провадження в адміністративній справі [2].

Варто зазначити, що ч. 4 ст. 51 КАС України вказує на випадки, в яких сторони, в тому числі й відповідач, в адміністративному процесі не можуть скористатися своїми процесуальними правами. Так, відповідно до вищеперечисленої норми суд не приймає відмови позивача від адміністративного позову, визнання адміністративного позову відповідачем і не визнає умов примирення сторін, якщо ці дії суперечать закону або порушують чиї-небудь права, свободи чи інтереси [2].

Як було зазначено вище, ст. 49 КАС України хоч і має назву “права та обов’язки осіб, які беруть участь у справі” фактично вказує лише на обсяг права таких осіб. Більш того, ст. 51 КАС України, яка як слідує з її назви (права та обов’язки сторін), окрім прав сторін повинна визначати й їх обов’язки, також вказує лише на права таких осіб. На нашу думку, така ситуація є неприпустимою, й отже, вищеперечислені норми процесуального законодавства потребують змін або в частині їх назви (виключення з назви слова “обов’язок”) або щодо їх змісту (визначення обов’язків відповідних учасників).

Протилежністю суб’єктивним правам в адміністративному процесі виступають суб’єктивні юридичні обов’язки сторін [15, с. 143]. Так, якщо вести мову про обов’язки відповідача як структурний елемент його процесуального статусу, варто зазначити, що в етимологічному сенсі під словом “обов’язок” розуміють те, чого треба дотримуватись, що слід безвідмовно виконувати відповідно до вимог суспільства або виходячи з власного сумління; певний обсяг роботи, сукупність справ, межі відповідальності й таке інше, що визначаються відповідним званням, посадою, родинним станом тощо [3, с. 813]. При цьому в юридичній енциклопедичній літературі оперують терміном обов’язок юридичний, під яким розуміють встановлену законодавством та забезпечену державою міру необхідної поведінки зобов’язаного суб’єкта, що реалізується в формі як добровільного, так і примусового виконання та дотримання приписів правових норм. При цьому юридичний обов’язок тісно пов’язаний з

суб'єктивними правами громадян. Порушення юридичного обов'язку тягне за собою застосування до винної особи юридичних санкцій [16, с. 226].

Особливостями суб'єктивних юридичних обов'язків в адміністративному процесі є те, що вони: становлять необхідну, належну поведінку; можуть покладатися тільки на діездатну особу; покладаються в інтересах інших осіб; такі обов'язки реалізуються в адміністративно-процесуальних правовідносинах; не можуть існувати поза зв'язками із суб'єктивними правами інших учасників правовідносин в адміністративному процесі; реалізація таких обов'язків забезпечується державним примусом або осудом; мають нормативно встановлені межі; мають юридичну природу, оскільки закріплені адміністративними процесуальними нормами та гарантуються державою [15, с.143].

Отже, під юридичними обов'язками відповідача в адміністративному процесі слід розуміти встановлену на нормативно-правовому рівні та забезпечувану державою сукупність правил поведінки, яких йому необхідно дотримуватись в адміністративному процесі. При цьому варто зазначити, що безпосередньо обов'язки відповідача в КАС України не встановлено. Разом із тим, ст. 134 КАС України визначає обов'язки присутніх у залі судового засідання, що поширюються також і на відповідача. Так, відповідно до вищеної норми особи, присутні в залі судового засідання, при вході до нього суду та при виході суду повинні встати. Особи, які беруть участь у справі, свідки, експерти, спеціалісти дають пояснення, показання, відповідають на питання та задають питання стоячи та лише після надання їм слова головуючим у судовому засіданні. Постанову суду особи, присутні в залі, заслуховують стоячи. Відступ від цих правил допускається з дозволу головуючого в судовому засіданні. Учасники адміністративного процесу, а також інші особи, присутні в залі судового засідання, зобов'язані беззаперечно виконувати розпорядження головуючого, додержуватися в судовому засіданні встановленого порядку й утримуватися від будь-яких дій, що свідчать про явну зневагу до суду або встановлених у суді правил. Учасники адміністративного процесу звертаються до судді "Ваша честь" [2].

Варто зазначити, що в разі невиконання своїх обов'язків відповідача може бути притягнуто до юридичної відповіданості, що, як зазначалося вище, є окремою складовою його правового статусу. Юридична відповіданість є важливим засобом забезпечення законності та правопорядку в країні, належної реалізації Конституції України та чинного законодавства. З іншого боку вона стимулює правомірну поведінку суб'єктів суспільних відносин, сприяє формуванню в населення поваги до закону та

права, а отже, є істотним фактором побудови правової держави в Україні [17, с. 430-431]. У загальному розумінні юридична відповіальність – це передбачені законом вид і міра обов'язку правопорушника зазнавати примусового державно-владного позбавлення благ психологічного, організаційного та майнового характеру в правовідносинах, що виникають між ним і державою з факту правопорушення. Звідси сутність юридичної відповіальності відповідача в адміністративному процесі полягає в застосуванні до такої особи за порушення правил здійснення адміністративного процесу визначених на нормативно-правовому рівні санкцій, що забезпечуються в примусовому порядку державою. Так, говорячи про юридичну відповіальність відповідача в адміністративному процесі варто зазначити, що з аналізу ч. 2 ст. 134 КАС України вона може настати, зокрема, за неповагу до суду. Так, питання про притягнення особи до відповіальності за прояв неповаги до суду вирішується судом негайно після вчинення порушення, для чого в судовому засіданні із розгляду адміністративної справи оголошується перерва [2]. При цьому за вчинення вищеної правопорушення настає такий вид юридичної відповіальності як адміністративна відповіальність, під якою, як зазначають вчені-адміністративісти, слід розуміти накладення на правопорушників загальнообов'язкових правил, які діють у державному управлінні, адміністративних стягнень, що тягнуть за собою для цих осіб обтяжливі наслідки матеріального чи морального характеру [18, с. 368]. Так, відповідно до ст. 185-3 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КпАП України) неповага до суду, що виразилась у злісному ухиленні від явки в суд свідка, потерпілого, позивача, відповідача або в непідкоренні зазначених осіб та інших громадян розпорядженню головуючого чи в порушенні порядку під час судового засідання, а так само вчинення будь-ким дій, які свідчать про явну зневагу до суду або встановлених у суді правил, – тягнуть за собою накладення штрафу від двадцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [19].

Таким чином, з аналізу вищеної можна дійти висновку, що структурними елементами правового статусу відповідача в адміністративному процесі є його права й обов'язки, а також юридична відповіальність. При цьому під правовим статусом відповідача в адміністративному процесі слід розуміти закріплений на нормативно-правовому рівні та забезпечувальні державою права та обов'язки, а також юридичну відповіальність, що настає за порушення правил провадження в адміністративних справах, що в своєї сукупності характеризують відповідну особу як відповідача по конкретній справі адміністративної юрисдикції.

Література:

1. Конституція України : від 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс адміністративного судочинства України : Закон України від 6 лип. 2005 р. № 2747-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 35–36, 37. – Ст. 446.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.] – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.
4. Великий енциклопедичний юридичний словник / [за ред. Ю. С. Шемшученка]. – К. : Юрид. думка, 2007. – 992 с.
5. Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : “Укр. енцикл.”, 1998. – . – Т. 5 : П – С. – К. : Видво “Юридична думка”, 2003. – 736 с.
6. Окунєв І. С. Загально-теоретичні засади правового статусу суб’єкта права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Окунєв Ігор Сергійович. – К., 2009. – 222 с.
7. Скаакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : [підручник; видання 2-е, перероблене і доповнене] / О. Ф. Скаакун. – Харків : Еспада, 2009. – 752 с.
8. Петрушенко В. Філософський словник: терміни, персоналії, сентеції. – Львів : “Магнолія 2006”, 2011. – 352 с.
9. Лисенков С.Л. Загальна теорія держави і права : навчальний посібник / Лисенков С.Л. – К. : «Юрисконсульт», 2006. – 355 с.
10. Скаакун О. Ф. Теорія держави і права : [підручник] / пер. з рос.; О. Ф. Скаакун. – Харків : Консум, 2006. – 656 с.
11. Додіна Е. Е. Адміністративно-правовий статус громадських організацій в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Додіна Евгенія Евгенівна. – Одеса, 2001. – 176 с.
12. Бояринцева М. А. Адміністративно-правовий статус громадянина України: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Бояринцева Марина Анатоліївна. – К., 2005. – 213 с.
13. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: Навч. посіб. – К.: Атіка, 2001. – 176 с.
14. Сіліч І. І. Гарантії забезпечення прав і свобод громадян в адміністративному процесі: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Сіліч Іван Іванович. – Х., 2007. – 198 с.

-
15. Комзюк А. Т. Адміністративний процес України : [навч. посіб.] / А. Т. Комзюк, В. М. Бевзенко, Р. С. Мельник. – К. : Прецедент, 2007. – 531 с.
 16. Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : “Укр. енцикл.”, 1998. – . – Т. 4 : Н – П. – К. : Вид-во “Юридична думка”, 2002. – 720 с.
 17. Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : “Укр. енцикл.”, 1998. – . – Т. 1 : А – Г. – К. : Вид-во “Юридична думка”, 2011. – 656 с.
 18. Адміністративне право України. Загальна частина. Академічний курс : [підруч.] / За заг. ред. академіка НАПрН України О. М. Бандурки. – Х. : Золота миля, 2011. – 584 с.
 19. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України : від 7 груд. 1984 р. № 8073 // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.

Карамзина Л. П. Проблемы определения понятия и структуры правового статуса ответчика в административном процессе. - Статья

Статья посвящена вопросам сущности и структуры правового статуса ответчика в административном процессе, рассмотрено законодательное оформление основных элементов данного правового статуса: прав, обязанностей и ответственности ответчика в административном процессе

Ключевые слова: правовой статус, структура правового статуса личности, права и обязанности лица, юридическая ответственность.

Karamzin LP Problems of definition and structure of the legal status of the defendant in the administrative process. - Article

Article deals with the nature and structure of the legal status of the defendant in the administrative process, be legally considered the basic elements of the legal status: rights, duties and responsibilities of the respondent in the administrative process

Keywords: legal status, the structure of the legal person status, rights and duties of individuals, legal responsibility.

Кушнір С. М.,
проректор з адміністративно-господарської роботи
Запорізького національного університету

ЩОДО ПОНЯТТЯ ЗОВНІШНЬОГО ДЕРЖАВНОГО КОНТРОЛЮ В ГАЛУЗІ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

В статті визначено характерні риси зовнішнього і внутрішнього контролю, встановлено ознаки кожного з різновидів стосовно закладів і установ системи освіти, визначено поняття зовнішнього державного контролю за діяльністю освітніх закладів в Україні.

Ключові слова: внутрішній контроль, зовнішній контроль, контроль в галузі освіти, державний контроль.

Метою даної статті є визначення поняття зовнішнього державного контролю в системі освіти в Україні як сукупності пов'язаних між собою установ, організацій, які виконують функції навчання й виховання. Задля досягнення вказаної мети доцільним вбачається визначення характерних рис зовнішнього і внутрішнього контролю, встановити ознаки кожного з різновидів стосовно закладів і установ системи освіти, визначити поняття зовнішнього державного контролю за діяльністю освітніх закладів в Україні.

За основу написання статті взято праці таких науковців як В. Б. Авер'янов, А.В. Баранова, В.Г. Гамаюнов, Д.С. Назаренко та інших.

В умовах реформування системи органів виконавчої влади питання наукової обґрунтованості здійснюваних перетворень особливо актуально. Адже без науковості при проведенні трансформацій досягнення цілей реформування якщо не відсутнє у перспективі, то набагато складніше, аніж у випадку наукової розробленості певної проблеми. Питання підвищення ефективності контрольної діяльності в галузі освіти, оптимізації контрольних заходів, здійснюваних різними суб'єктами, одне з актуальних в рамках здійснення адміністративної реформи і в цілому і реформування системи органів виконавчої влади, розпочатому у 2010 році, зокрема.

Освітня сфера є визначальною точкою динаміки соціально-економічного прогресу кожної держави [1, с. 365]. А.В. Баранова доходить висновку, що «українська освітня система спрямована на входження до світового освітнього простору, що неможливе без ефективної управлінської діяльності держави та потребує наукового обґрунтування та розробки відповідних

механізмів. Динамізм і різноманітність знань та інформації викликають зміни в різних сферах життя суспільства, підвищують значення освіти та потребують ефективної системи її організації», в тому числі – ефективної організації державного управління цією сферою [2, с. 338]. Як вказує В.Г. Гамаюнов, «зміна парадигми освіти, як об'єкту державного управління, з підтримуючої на інноваційну, потребує наукового усвідомлення змін, які діються в системі й механізмах державного управління. В такий ситуації історично сформовані механізми державного управління (у тому числі освітою) проявляють усе меншу спроможність у забезпечені умов прогресивного розвитку освіти та суспільства. Процес державного управління освітою повинен бути соціально адекватний змінам, які в ній відбуваються» [3].

І ось адаптація управління освітніми закладами в України змінам, що відбуваються і цій сфері, багато в чому залежить і повинен включати адаптацію державного контролю, для чого формування відповідного понятійного апарату має першочергове значення.

З точки зору організаційних взаємозв'язків контролюючого суб'єкта і підконтрольного об'єкта державний контроль може бути зовнішнім, коли він здійснюється органом, що не входять в систему перевірюваного відомства, і внутрішнім, коли перевірка здійснюється власними силами міністерства, відомства, установи [4, с. 269]. Такий поділ є доволі умовним, оскільки за певних обставин один і той самий контроль може бути зовнішнім відносно однієї системи чи об'єкта, а за інших умов, за розгляду більш масштабної системи, задовільнятиме внутрішні потреби системи, тобто може вважатися внутрішнім. Внутрішній контроль та його різновиди здійснюються в межах організаційної підпорядкованості того, хто контролює, з тим, кого контролюють. У випадку зовнішнього контролю така організаційна підпорядкованість відсутня [5, с. 352].

В Україні побудова системи контролю в сфері державного управління відбувається переважно шляхом розвитку складних і розгалужених систем зовнішнього контролю, констатує О.Ф. Андрійко. Завдання таких систем контролю, який є надвідомчим, полягає в забезпечені рішень комплексного характеру, що стосуються декількох галузей управління чи реалізації окремих функцій управління. Система надвідомчого контролю охоплює фінансово-бюджетні відносини, антимонопольну діяльність, податкову та митну сферу, приватизацію та роздержавлення майна, довкілля, державну службу та інші. Цей перелік не закінчений, бо, як уже зазначалося, іде процес структурної перебудови державного управління та визначення його головних

завдань і напрямів, а, відтак, формування систем надвідомчого контролю та утворення відповідних систем органів державного контролю [6, с. 450].

Суб'єкт державного контролю за діяльністю освітніх закладів в Україні, як вказує Ю.О. Тихомиров, – це певна система органів держави [7, с. 46]. І одразу слід зупинитися на відмінності поняття системи державного контролю і системи органів державного контролю. Адже поняття системи державного контролю у сфері управління набагато ширше, констатує О.Ф. Андрійко, ніж поняття системи органів державного контролю у цій сфері. А саме, поняття системи контролю у сфері державного управління не вичерpuється і не зводиться до системи відповідних органів. Воно набагато ширше, оскільки: включає й органи та посадових осіб, для яких контроль не є основною діяльністю, а таких суб'єктів набагато більше. Тому визначаючи систему державного контролю, зазвичай, включають туди всі органи й осіб, наділених будь-якими контрольними повноваженнями стосовно органів державного управління. Разом вони розглядаються як єдина система взаємопов'язаних частин, що виконують єдину функцію контролю відповідно до своїх завдань, прав та обов'язків. На відміну від системи державного контролю система органів державного контролю є вужчим поняттям і об'єднує лише державні органи, для яких контроль є основною діяльністю, і яка здійснюється з конкретних питань, глибше і професійніше. Крім того, контроль як елемент основної діяльності державного органу обмежується колом повноважень цього органу. На відміну від цього органи державного контролю наділяються контрольними повноваженнями, які поширюються на відповідну сферу чи галузь [6, с. 437].

Якщо застосовувати поняття зовнішнього і внутрішнього контролю до сфери виконавчої влади, то у правовій державі виконавча влада не підлегла іншим гілкам влади, як і інші гілки – не підлеглі виконавчій. Однак, при цьому виконавчу владу вправі контролювати всі існуючі влади: і парламенти, і суди, і інші органи, які не належать ні до однієї з трьох гілок державної влади (прокуратура, рахункова палата, уповноважений з прав людини та ін.) [8, с. 26-27]. Тому зовнішнім державним контролем в галузі освіти безперечно буде контроль з боку вказаних суб'єктів, які організаційно перебувають поза межами системи освіти як сукупності пов'язаних між собою установ, організацій, які виконують функції навчання й виховання.

Як правило, внутрішнім стосовно системи органів виконавчої влади визначається контроль, який здійснюється галузевими органами, а також органами міжгалузевої координації з питань, що належать до їх відання щодо підлеглих об'єктів [9, с. 312]. Внутрішній контроль здійснюють органи

виконавчої влади у межах контрольних повноважень, якими вони наділені. Під галузю виконавчої влади розуміється система різного роду ланок і відносин, що об'єднуються спільністю профілю об'єктів і їх конкретного призначення (наприклад, управління промисловістю, галузями агропромислового комплексу, охороною здоров'я, внутрішніми справами і т.п.). Сфераю виконавчої можна вважати комплекс організаційних відносин, пов'язаних із здійсненням міжгалузевих функцій спеціального характеру (наприклад, планування, ціноутворення, стандартизація і т.д.) [10, с. 25]. Під органом виконавчої влади розуміється така організація, яка, будучи частиною державного апарату, покликана в порядку виконавчої і розпорядчої діяльності та в межах своєї компетенції здійснювати безпосереднє і повсякденне керівництво економікою, соціально-культурним та адміністративно-політичним будівництвом [10, с. 33].

До числа органів внутрішнього контролю у сфері виконавчої влади належать міністерства та інші органи виконавчої влади, в тому числі Міністерство освіти та науки; органи міжгалузової координації (наприклад, міністерство фінансів, органи з охорони навколошнього середовища). При цьому щодо останніх, відомчим контролем є, коли мова іде про завдання та функції, до яких входить узгоджене рішення комплексних завдань, що стосуються ряду галузей управління, але реалізуються щодо підлеглих об'єктів. Функції надвідомчого характеру цих і їм подібних органів полягають у координації та регулюванні тих чи інших сфер діяльності галузевих органів управління, які організаційно їм не підпорядковані [9, с. 312].

Однак, слід розуміти, що у самій системі органів виконавчої влади виділяються підсистеми (системи) в окремих сферах і галузях управління, в яких також здійснюється внутрішній контроль. Але контроль інших органів виконавчої влади щодо цих галузей чи сфер матиме зовнішній характер [5, с. 352]. Тому стверджувати, що «існують різні організаційно-правові форми внутрішнього контролю, серед яких потрібно розрізняти здійснення відповідних повноважень суб'єктами лінійної влади (органами загальної компетенції щодо підвідомчих їм органів і внутрішньовідомчий контроль) і суб'єктами функціональної влади (фінансовий контроль та інші види надвідомчого контролю)» [8, с. 609] без уточнень сфери контролю ризиковано. Адже, той самий суб'єкт може здійснювати внутрішній і зовнішній контроль залежно від об'єкту такого, а саме співвідношення правового положення останнього в системі певних органів стосовно такого суб'єкту.

Прикладом сказаного є як раз сфера освіти, що її характеризує наявність ознак суб'єктів зовнішнього і внутрішнього контролю для тих самих органів виконавчої влади, коли мова іде про державний контроль у сфері освіти та такий контроль у сфері виконавчої влади. Так, наприклад, Державна санітарно-епідеміологічна служба України (Держсанепідслужба України) є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України. Держсанепідслужба України відповідно до покладених на неї завдань здійснює державний санітарно-епідеміологічний нагляд та контроль за дотриманням вимог санітарного законодавства органами виконавчої влади і органами місцевого самоврядування, органами влади Автономної Республіки Крим, підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, фізичними особами та громадянами, реалізацією ними санітарних та протиепідемічних (профілактичних) заходів [11]. Це означає, що Державна санітарно-епідеміологічна служба України є одним з суб'єктів державного контролю за закладами системи освіти в України. Однак, при цьому, будучи органом виконавчої влади, така служба належить до системи органів виконавчої влади у галузі охорони здоров'я та утворюється для забезпечення реалізації державної політики у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення. Таким чином, СЕС є суб'єктом зовнішнього контролю стосовно органів виконавчої влади сфері освіти. Хоча, коли мова іде про систему органів виконавчої влади в цілому, то санітарний контроль, як і фінансовий, митний, екологічний, контроль за використанням земель тощо визначають різновидами внутрішнього (або адміністративного) контролю [5, с. 353].

Отже, зовнішнім стосовно системи закладів освіти в України буде контроль з боку тих суб'єктів, що перебувають за її межами. І тут як раз слід розуміти, що і ті органи виконавчої влади, що не входять до системи освіти, будуть здійснювати зовнішній контроль у вказаній сфері. Він може бути спеціалізованим чи загальним.

Література:

1. Назаренко Д.С. Освіта в Україні в контексті процесів глобалізації / Д.С. Назаренко // Державне управління та місцеве самоврядування : тези X Міжнар. наук. конгресу, 26 березня 2010 р. – Х. : Вид-во ХарПІНАДУ «Магістр». – 2010. – 372 с. – С. 365-366.

2. Баранова А.В. Взаємовідносини держави і суспільства у сфері післядипломної освіти / А.В. Баранова // Державне управління та місцеве

самоврядування : тези Х Міжнар. наук. конгресу, 26 березня 2010 р. – Х. : Вид-во ХарПІНАДУ «Магістр». – 2010. – 372 с. – С. 338-339.

3. Гамаюнов В.Г. Державне управління освітою: механізми і процес / В.Г. Гамаюнов // Удосконалення механізмів державного управління соціально-економічним розвитком підприємств і галузей економіки: зб. наук. праць / Донецький державний університет управління. – Донецьк: ТЕХНОПАК, 2011. – Т. XII. – 208 с. – (серія «Державне управління»; вип. 194). – http://archive.nbuvgov.ua/portal/soc_gum/znpdduu/du/2011_194/g.htm.

4. Административное право России : Учебник. Часть 1. Государственное управление и административное право / Под ред. А. П. Коренева. – М. : Московская академия МВД России; Щит, 2002. – 306 с

5. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики / За заг. ред. В.Б.Авер'янова. – К.: Факт, 2003. – 384 с.

6. Виконавча влада і адміністративне право / За заг. ред. В. Б. Авер'янова. – К. : Видавничий Дім "Ін-Юре", 2002. – 668 с.

7. Тихомиров Ю.А. Курс административного права и процесса / Ю.А. Тихомиров. - М.: Юриинформцентр, 1998. - 798 с.

8. Бахрах Д. Н., Хазанов С. Д., Демин А. В. Административное право России: Учебник. / Д.Н. Бахрах, С.Д.Хазанов, А.В.Демин – М. : Норма – Инфра-М, 2002. – 623 с.

9. Габричидзе Б.Н., Чернявский А.Г., Кузнецов С.М. Административное право Российской Федерации: Учебник. – М.: Дело и Сервис, 2001. – 624 с.

10. Прудников А.С., Андриашин Х.А. Административно-правовое обеспечение прав и свобод человека и гражданина: Учебник. – М.: Закон и право; Юнити, 1998. – 148 с.

11. Положення про Державну санітарно-епідеміологічну службу України, затверджене Указом Президента України від 06.04.2011 № 400/2011: Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/400/2011>

Кушнир С. Н. К вопросу о внешнем государственном контроле в области образования в Украине. - Статья

В статье определены характерные черты внешнего и внутреннего контроля, установлены признаки каждой из разновидностей относительно заведений и учреждений системы образования, определено понятие внешнего государственного контроля за деятельностью образовательных учреждений в Украине.

Ключевые слова: внутренний контроль, внешний контроль, контроль в области образования, государственный контроль.

Kushnir S.N. On the question of the external state control in the field of education in Ukraine. - Article

The signs of external and internal control are certain in the article, the concept of external state control is certain after activity of educational establishments in Ukraine.

Keywords: internal control, external control, control in the areas of education, state control.

УДК 340.114:340.111.5

*Левченков О.І.,
завідувач відділу організації наукової роботи
Луганського державного університету
внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка,
кандидат юридичних наук, доцент,
заслужений юрист України*

**РЕВОЛЮЦІЯ ЯК РАДИКАЛЬНИЙ ПОЛІТИЧНИЙ РЕГУЛЯТОР
СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН У ДЕРЖАВАХ ПЕРЕХІДНОГО ТИПУ**

В статті зроблено спробу аналізу тих подій, які відбуваються в соціально-економічному, політичному, правовому та духовно-культурному просторі сучасної України. Зокрема мова йде про місце, роль та перспективи "революційних" процесів у найбільш важливих сферах життєдіяльності людини. Закентовано увагу на тому, що всі революції минулого, як і теперішня "лютнева", як правило, в кінцевому результаті мають політичний, а не соціально-економічний характер, а тому мало що дають пересічним громадянам, адже власність і влада продовжують залишатися в меншості суспільства.

Ключові слова: політична революція, соціальна революція, власність, влада, еволюція, суспільство.

Ми нічому не вчимося і постійно наступаємо на "граблі", або краще на "вила" І останні події є яскравим підтвердженням цьому. Ми знову робимо спробу миттєво побудувати "рай" в Україні шляхом радикальних дій щодо

"силового" ощасливлення громадян країни. Відмінивши 16 січня 2014 р. під тиском Майдану антинародні, антитерористичні закони, вже 8 квітня 2014 р. Верховна Рада України приймає 231 голосом ці ж закони причому значно посиливши в них відповіальність за їх порушення.

При цьому ми впадаємо в чергову ейфорію відносно оцінки "лютневої" революції як унікального, ні з чим незрівняного моменту у всій історії людства. Де наш "революційний" національний романтизм (при всіх його позитивних якостях) як і раніше уводить нашу різномальорову "еліту" в політико-патріотичну і духовно-культурну сферу ускладнюючи прагматичне (виважене) осмислення владою необхідності вирішення "назрівших" і "перезрівших" соціально-економічних проблем. Все це відбувається на фоні постійної войовничої риторики з постійним пошуком внутрішніх і зовнішніх ворогів і спробою їх звинувачення в усіх теперішніх негараздах України.

Сьогодні ми знову, як і сто років тому вступили в смугу "революційної" діяльності мас і радикального переустрою суспільства шляхом здійснення немислимих, фантастичних проривів в економічній, політичній, правовій і культурно-духовній сferах. І, на жаль, в цьому процесі як і раніше головна роль відводиться "людині з рушницею". Різниця полягає лише в тому, що минула влада бачила "прорив" в основному в економічній сфері, а діюча зараз – в політичній, культурній і міжнародній. Але і там і там йдеться про "прорив чогось" і про те, що він має бути "фантастичним" (тобто по суті нездійсненим)².

Однак у такій ситуації ніяк не можна забувати уроків нашої і чужої історії про те, що "чудесне утопічне перевтілення людства в теорії завжди починається зі спокутної жертви, з пролиття крові, на практиці воно приречене потонути в крові" [5; с. 262].

І ми сьогодні знову бачимо відродження головної ознаки тоталітарної держави – домінування політичної (революційної) доцільноті над правом і витіснення моралі з усіх сфер життєдіяльності людини³. Поділ всього, що існує в країні на "чорне" і "біле", на "своїх" і "чужих", "героїв" і "ворогів" (гарних хлопців і поганих за прикладом американських вестернів) тощо. І це закономірне явище, оскільки моральність збігається з формами поведінки, які існують фактично, політична ж будується на значному розходженні між проголошеними ідеалами та їх втіленням. А західна цивілізація за словами А. Тойнбі сьогодні гине за відсутності моральності.

Особливо яскраво це видно на прикладі політичних революцій які періодично потрясають світ і в яких повністю відсутня моральність або вона

² Сьогодні і країна і "еліти" не знають по суті, що робити далі, всі разом знаходяться в стані *in nobilus*.

³ Останні події в місті Одесі – страшне тому підтвердження.

має тільки одну сторону свого бачення, як "моральність" переможця, це *по-перше*. При цьому ми забуваємо вислів Т. Парсонса, що "соціальні системи працюють лише за умови якщо ми визнаємо в них роль етичного підґрунтя" [8; с. 356].

По-друге, втрати революції у всі часи для народу були більш значними, ніж її досягнення. *По-третє*, як правило всі революції "народжені" зверху, в них завжди присутні кримінальні елементи, в "революційний актив" часто вливаються найбільш руйнівні елементи, відтісняючи форматорчі [11; с. 261–269]. *По-четверте*, всі революції минулого і теперішнього – це не соціальні, а політичні революції, які не вирішували соціально-економічні проблеми більшості населення. Про це дуже гарно колись (більше 120 років тому) сказав М. Михайловський, підкреслюючи, що політичні революції в кінцевому результаті нічого не давали народу. Засоби виробництва, матеріальні блага (власність) і влада в результаті буржуазних революцій (а ми знаємо, що і соціалістичних, і сьогоденної "лютневої") хоча й переходять із рук у руки, але як і раніше залишаються у суспільній меншості (буржуазії, партійної номенклатури часів СРСР, теперішніх "демократів" тощо). Змінювалися тільки прізвища і клани (соціальні групи), які користувалися, володіли і розпоряджалися багатствами від імені народу в прихованому вигляді чи відверто цинічно.

Цієї ж точки зору на сутність революційних перетворень дотримувався український письменник-демократ В. Короленко. У своїй статті "Землі, землі!", написаній у жовтні 1919 року, він робить висновок, що "... революція ... повертається до минулого з його старими зловживаннями, замінивши одних гнобителів на інших. А більшість страждає як і раніше" [3; с. 193].

Розвиваючи цю думку далі, говорячи про долю політичних перетворень (сьогоднішньою мовою – долі "революцій"), він визначав їх як "грабіжку", з якої "богатий везе панське добро возами, а бідний тягнеться пішки з мішком" [3; с. 178]. Тільки замість панського, за останні двадцять років "розвезли" суспільне (народне) добро.

Погляди М. Михайловського на це питання збігаються і з поглядами його видатного сучасника, українського суспільного діяча М. Драгоманова. І той, і інший не закликали до немирної революції. Водночас між їхніми підходами до еволюційних перетворень є наявні відмінності, які полягають у тому, що перший боровся за соціальні перетворення і недооцінював значення політичних змін, а другий вимагав політичної реорганізації суспільства і понад усе ставив вирішення політичних питань [4; с. 48].

Для М. Михайловського *політична революція* – це коли власність і влада як і раніше залишається у меншості суспільства, у "освічених класів".

Під *соціальною революцією* він бачив корінні зміни життя певного суспільства, тобто перехід власності й влади не від однієї з декількох пануючих груп у країні, а глобальні явища, докорінні зміни у відношеннях власності (перехід матеріальних багатств до рук народу). До речі, О. Герцен також вважав тільки таку революцію "справжньою революцією мас" [1; с. 393].

У світлі останніх подій, докладніше зупинитися на позиції М. Михайловського щодо необхідності, рушійних силах і задачах революції, оскільки цим питанням він приділяв пильну увагу. Підкреслюємо, що він бачив *революцію* не "роздченовану" на соціалістичну, буржуазно-демократичну, соціальну, політичну тощо, а як "російський бунт – безжалійний та кривавий", як засіб досягнення мети "освідчених" класів.

Разом із цим, у статті "Із листів марксистів" він прямо вказував, що для прогресивного прямування вперед Росії "...не потрібна революція в її звичайно кривавих та спустошувальних формах: вона, щоправда, може статися, але справа може обійтись і без неї процесом самої еволюції" [7; с. 751].

На цей час вже чітко намітилися "уроки" західних політичних революцій XVIII–XIX століть, коли повалення "деспоту"-монарха виявлялося прелюдією до нового розколу "звільненої нації" на ворогуючі табори. Повсталі "низи" міста і села не тільки руйнували будинки та палаци аристократів, але й починали вимагати "повного" зрівняння майна. До того ж самі вожді революції ніяк не могли домовитися між собою щодо зведення "будівлі свободи". Між різноманітними фракціями розгоралася кривава боротьба, у ході якої радикали неминуче зверталися за підтримкою до мас. Але і "революціонери" були схильні розвивати енергію мас лише йдучи до влади і влаштовували "криваву лазню" масам після здобуття цієї влади. У результаті відриву радикалів від народних мас висхідний рух революції ставав спадним, за підйомом закономірно виникав контрреволюційний переворот⁴.

Криваві революції повторюються судорожно і безплідно, – констатував у 1858 році герценівський "Колокол", – приносячи замість громадської свободи ганебний деспотизм, і завжди знову готові спалахнути і згаснути, не маючи сили створити суспільну форму, що задовольнить народні потреби [2; с. 416–417].

⁴ Це закономірність розвитку суспільної мети, але на жаль різnobарвні українські "еліти" цього не знають, або не хочуть знати.

М. Михайловський, врахувавши уроки революцій на Заході, в результаті дійшов висновку про те, що необхідні мирні, еволюційні шляхи розвитку Росії як найбільш бажані для народу. Такої ж точки зору дотримувалися й інші російські мислителі. Наприклад, В. Розанов оцінював революційні методи і засоби боротьби за владу так: "Самолюбство та злоба – з цього складається вся революція" [9; с. 386]. Г. Федотов також не був схильний бачити в революційних потрясіннях неминучо-необхідну умову соціального прогресу [10; с. 47].

У цьому сенсі М. Михайловський пояснює, чому тільки інтелігенція може бути "двигуном" революції очолювати її. Він називав інтелігенцію "мислячим пролетаріатом". "Журналісти, адвокати, художники всю свою силу носять у собі: вона в них не в землі, не в фабриках". Вчений робить із цього важливий висновок, який багато в чому пояснює поведінку основної маси інтелігенції в період Жовтневої революції і після (перехід її на бік радянської влади) та по-правді і її сьогоднішні меркантильні перевтілення. "Для них завтрашній день мислиться без нинішнього: для них, як для пташки, всюди й за всяких обставин може знайтися корм і справа" [6; с. 870].

Вчений дуже обережно ставився до різноманітних ідей, що походять із "освіченого" табору зі скороспілми рецептами "ощасливлення" народних мас. З цього приводу він писав: "Кожне рішуче вчення про перестворення суспільства наново, яким би воно не було лагідним у своїх початкових мотивах, на практиці стає... постійно ворожим людині" [6; с. 869]. Застерігаючи народ від легковір'я популістським гаслам і закликам, він, ніби заглядаючи на сто років уперед, зазначає, що "...в ім'я любові, свободи й братерства приносились такі ж безжалільні жертви, як і в ім'я народу та суспільної безпеки, й у зв'язку з цим, – продовжує він, – ... неможна допускати "гарячі голови" до проведення над суспільством своїх страшних експериментів" [6; с. 870]. До таких експериментів можна віднести "колективізацію", "переселення народів", "перебудову", "реформи", "революції" та інші потрясіння в історії нашої Батьківщини.

Для досягнення благородної цілі – побудови цивілізованого суспільства, соціального, економічного, політичного, морального розкріпачення особистості вчений-гуманіст не вважав припустимими усі засоби.

Виходячи з вищезазначеного спробуємо підрахувати здобутки й втрати нашої "лютневої" революції, які вже є наявними на сьогодні. Так до недоліків відносимо наступне:

– Україна отримала "Межигір'я" але втратила Крим з перспективою окупації інших територій країни;

- боротьба з тотальною корупцією (з приводу чого збиралася Майдан) не розпочавшись вже закінчилась (*систему не зламано*);
 - розкол між Сходом та Заходом держави значно поглибився;
 - суттєво погіршало економічне становище держави;
 - різко ускладнилися відносини з РФ;
 - пролилася велика кров на "Майдані", Півдні та Сході країни;
 - влада та власність перейшла від одного фінансово-олігархічного клану до іншого (тобто залишилась у меншості);
 - принцип "революційної доцільноти" став системоутворюючим фактором формування правової системи України;
 - різке посилення проявів правового ніглізму як з боку влади, так і опозиції;
 - використання армійських підрозділів для виконання заборонених Конституцією функцій;
 - загрозливе падіння моральності в суспільстві, різкий поділ його на "біле" і "чорне", на "своїх" і "чужих" (повернення в темні часи "полювання за скальпами"). Влада у спілкуванні зі своїми опонентами робить ставку переважно на силовий спосіб вирішення питання⁵.
 - непередбачене Конституцією формування кожним олігархом своїх "придворних армій", які виконують правоохоронні функції;
 - участь у бойових діях на території країни найманців (приватні військові компанії, добровольці, козаки, тощо).

До здобутків можна віднести наступне:

- значне зростання національної самоідентифікації, самосвідомості та патріотизму серед населення;
- значне покращення відносин з США, ЄС та іншими демократичними державами;
- відкриття перспектив до вступу в ЄС;
- значно посилилась бойова міцність збройних сил України.

В подальшому хотілось би щоб формаутворюючі прогресивні досягнення революційних процесів в Україні перебільшили негативні, що є досить реальним за умови вироблення відповідного соціально-економічного, політичного та культурно-національного курсу розвитку країни та дієвої допомоги з боки світового співтовариства. До цього слід додати, що революційна політична доцільність не може довгий час залишатися системоутворюючим принципом правової системи України, бо там, де він

⁵ Використання сили як збоку влади так і опонентів становиться негативним правилом в житті країни (*adhibere vim*)

існує немає і не може бути права й ефективного регулювання суспільних відносин, навіть у державах переходного типу.

Література:

1. Герцен А. И Письма из Франции и Италии / А. И. Герцен // Утопический социализм : [хрестоматия] / общ. ред. А. И. Володина. – М. : Политиздат, 1982. – С. 391–394.
2. Герцен А. И. К старому товарищу / А. И. Герцен // Утопический социализм : [хрестоматия] / общ. ред. А. И. Володина. – М. : Политиздат, 1982. – С. 415–423.
3. Короленко В. Г. Земли, земли! Мысли, воспоминания, картины / В. Г. Короленко // Новый мир. – 1990. – № 1. – С 168–200.
4. Круглашов А. М. Політично-правові погляди М. Драгоманова / А. Круглашов // Радянське право. – 1991. – № 9. – С. 45–49.
5. Лотман Ю.М. Культура и взрыв / М.Ю. Лотман. – М.: Гнозис ; Прогресс, 1992. – 272 с.
6. Михайловский Н. К. Из дневника и переписки Ивана Непомнящего / Н. К. Михайловский // Полное собрание сочинений / Н. К. Михайловский. – СПб., 1907. – Т. 2. – 986 с.
7. Михайловский Н. К. Из писем марксистов / Н. К. Михайловский // Полное собрание сочинений / Н. К. Михайловский. – СПб. : типография М.М.Стасюлевича, 1909. – Т. 7. – 789 с.
8. Парсонс Т. О структуре социального действия / Талкотт Парсонс. – М. : Академический Проект, 2000. – 880 с.
9. Розанов В. В. О себе и жизни своей. – М. : Моск. рабочий, 1990. –876 с.
10. Себриненко В. В. Оправдание культуры. Творческий выбор Г. Федотова / В. В. Себриненко // Вопросы философии. – 1991. – № 8. – С. 41–54.
11. Солженицин А. И. Черты двух революций / А. И. Солженицин // Русское зарубежье в год тысячелетия крещения Руси. – М. : Столица, 1991. – С. 261–269.

О.И. Левченков, Революция как радикальный политический регулятор общественных отношений в государствах переходного типа

В статье сделана попытка анализа тех событий, которые происходят в социально-экономическом, политическом, правовом и духовно-культурном пространстве современной Украины. В частности речь идет о месте, роли и

перспективах "революционных" процессов в наиболее важных сферах жизнедеятельности человека. Акцентируется внимание на том, что все революции прошлого, как и нынешняя "февральская", как правило, в конечном итоге имеют политический, а не социально-экономический характер, а потому мало что дают обычным гражданам, ведь собственность и власть продолжают оставаться у меньшей части общества.

Ключевые слова: политическая революция, социальная революция, собственность, власть, эволюция, общество.

O. I. Levchenkov Revolution as a radical political control of public relations in countries in transition

In the article the author makes an attempt to analyze the events that occur in the socio-economic, political, legal, spiritual and cultural space of modern Ukraine. In particular, it is about the place, role and prospects of "revolutionary" process in the most important spheres of human life. The article focuses on the fact that all revolutions of the past, as well as today "February" revolution, as a rule, ultimately are political, but not socio- economic, and therefore gives too little to the ordinary citizens, because property and power continue to be in the hands of minority of society.

Keywords: political revolution, social revolution, property, power, evolution, society.

УДК: 349.2 : 331.108.62 – 057.34

*Луценко О. Є.
аспірантка кафедри трудового права
Національного університету
«Юридична академія імені Ярослава
Мудрого»*

ПОРУШЕННЯ ПРАВИЛ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ ЯК ПІДСТАВА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ

Статтю присвячено одній із підстав припинення трудових правовідносин із державними службовцями – порушення правил професійної етики. Запропоновано аморальним проступком державних службовців вважати порушення правил професійної етики державного службовця. Обґрунтовано

необхідність розроблення та прийняття Правил професійної етики державних службовців.

Ключові слова: порушення правил професійної етики, державні службовці, обов'язки державних службовців, дисциплінарний проступок, припинення державної служби.

В умовах реформування державної служби в Україні важливими чинниками створення ефективної системи державної влади мають стати не лише висока кваліфікація та професійні якості, але й моральні якості службовців. При виконанні службових обов'язків чиновник повинен пам'ятати, що від його поведінки залежить уявлення громадян про державну службу.

Метою статті є з'ясування сутності порушення правил професійної етики як підстави припинення трудових правовідносин із державними службовцями.

Здоровий моральний фактор сприяє успішному вирішенню службових задач, укріпленню всієї системи державних органів, служить підвищенню їх морального авторитету у суспільстві. І навпаки, незрілий моральний фактор істотно перешкоджає вирішенню цих задач, ускладнює моральне і професійне становлення службовців, сприяє моральній деформації [1, с. 237].

Чинний Закон України «Про державну службу» [2] містить ст. 5 «Етика поведінки державного службовця», відповідно до якої державний службовець повинен: сумлінно виконувати свої службові обов'язки; шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримуватися високої культури спілкування; не допускати дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби чи негативно вплинути на репутацію державного службовця. Одразу виникає запитання: які дії та вчинки можуть бути визнаними такими, що шкодять інтересам державної служби чи негативно впливають на репутацію державного службовця? Актуальності це питання набуває ще й, у зв'язку з тим, що подібні формулювання містяться й у низці інших нормативних актів, зокрема, Закон України «Про дипломатичну службу» [3] у ст. 34 визначає, що на працівників дипломатичної служби покладається дисциплінарна відповідальність «... за вчинки, що ганьблять їх та дискредитують орган, у якому вони працюють»; у ст. 8 Дисциплінарного статуту прокуратури [4] передбачено, що дисциплінарні стягнення щодо прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури застосовуються «... за проступок, який порочить його як працівника

прокуратури». Підтримуємо І. П. Грекова, який вважає, що поняття “порочить” та “дискредитує” – оціночні поняття. Тому їх застосування в юридичній техніці, а особливо при складанні норм права, що прямо торкаються прав, свобод і законних інтересів учасників суспільних відносин, не бажано. Їх застосування неминуче призводить до можливості суб’єктивного трактування тієї чи іншої дії або бездіяльності посадовими особами правозастосовчих органів. Якщо законодавець і бажає їх застосувати при формуванні нормативних приписів, то обов’язково складовою даного правотворчого процесу повинно бути тлумачення цих, а рівно й аналогічних, оціночних категорій шляхом, наприклад, визначення їх понять [5, с.138, 139].

С. Ю. Головіна переконана, що до проступків, які порочать звання державного службовця відносяться вчинення умисних злочинів, деякі адміністративні правопорушення та аморальні проступки, вчинені як на роботі, так і в побуті [6, с. 39, 40]. Підтримуємо позицію С. О. Шушпанова, який проступком, що порочить звання державного службовця називає дію чи бездіяльність, яка хоч і не є злочинною, проте за своїм характером несумісна зі званням державного службовця. До цього проступку науковець відносить порушення правил професійної етики, яке є діянням, що суперечить правилам суспільної моралі, а отже, аморальним проступком [7, с. 34, 35]. Норми КЗпП України не регулюють дисциплінарну відповідальність за вчинення аморального проступку державними службовцями, адже відповідно до п.3 ст. 41 КЗпП звільнення за вчинення аморального проступку можливе лише стосовно працівників, які виконують виховні функції. Хоча ще у 1966 році В.М. Манохін пропонував поширити дисциплінарну відповідальність за аморальні проступки на всіх керівників та посадових осіб [8, с. 185].

Нині серед вчених склалося два підходи стосовно можливості застосування дисциплінарної відповідальності до державних службовців за аморальні проступки. Прихильники першої позиції [9, с. 62; 10, с. 47] вважають, що самостійною підставою дисциплінарної відповідальності державних службовців є аморальний проступок, тобто діяння, що підриває авторитет державної служби, але не пов’язане із виконанням посадових обов’язків і вчинене у позаслужбовий час. Представники іншої точки зору [11; 12; 13] аморальний проступок розглядають як підставу припинення трудових правовідносин лише із працівниками, що виконують виховні функції.

Якщо говорити про аморальний проступок державного службовця, то залишається не з’ясованим, що слід віднести до об’єктивної сторони аморального проступку цієї категорії осіб – конфлікти в родині, невиконання аліментних зобов’язань, появу на роботі, у громадських місцях у стані

алкогольного, наркотичного, токсичного сп'яніння чи якісь інші діяння. Ми вважаємо, що аморальним проступком державних службовців є порушення правил професійної етики державного службовця. Проте деякі фахівці переконані, що суб'єкт призначення може сам вирішувати чи буде те чи інше діяння державного службовця аморальним. У зв'язку з цим, при неможливості й недоцільності встановлення вичерпного переліку цих проступків, необхідно вирішити вказану проблему шляхом законодавчого закріплення поняття, ознак та критеріїв віднесення певних діянь до таких проступків. Допомогти в цьому можуть етичні кодекси державних службовців, оскільки вони покликані закріпити моральні параметри поведінки службовців, встановити вимоги до службової поведінки як під час виконання службових обов'язків, так і в побуті [14, с. 124].

П. М. Морхат пропонує прийняття Морального кодексу державних службовців як системи визначених моральних стандартів, конкретних норм поведінки особливої соціально-професійної групи, головна задача якого – забезпечити реалізацію державних функцій. Кодекс має визначати моральну сторону професійної діяльності, встановлювати чіткі норми службової поведінки та допомогти державному службовцю орієнтуватись у вимогах до його поведінки. Моральний кодекс буде слугувати як довідником, так і критерієм оцінки складних моральних проблем поведінки працівника державного органу [15, с. 121, 122].

Як зазначає Н. М. Неумивайченко високі моральні риси державного службовця не формуються стихійно, а тому актуальною є поява єдиного законодавчого акту, що регулював би поведінку всіх категорій службовців. Ним міг би стати Кодекс загальних правил поведінки державних службовців, спрямований на зміцнення моральних основ зазначеної служби, виховання у службовців патріотизму, неухильного виконання законів і етичних норм професійної поведінки. Етика державної служби як один з видів професійної етики є кодексом поведінки, який приписує певний тип людських взаємовідносин і є оптимальним з точки зору виконання службовцями їх професійної діяльності. Кодекс поведінки включає основні принципи і норми, що виражаюту у загальній формі моральні вимоги до діяльності державного службовця [16, с.81].

Закон України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI [17] (набирає чинності 01.01.2015 року) одним із обов'язків державних службовців називає дотримання встановлених законодавством правил професійної етики державного службовця, а у п. 8 ч. 2 ст. 52 порушення правил професійної етики державного службовця визначає дисциплінарним

проступком державних службовців. Проте більше жодних положень стосовно правил професійної етики державних службовців у Законі немає. Не прийняті й самі Правила професійної етики державних службовців, замість них чинними є Загальні правила поведінки державного службовця, затверджені Наказом Головного управління державної служби України від 04.08.2010 № 214 [18]. Ці Правила є узагальненням стандартів етичної поведінки, добродетелей та запобігання конфлікту інтересів у діяльності державних службовців та способів регулювання конфлікту інтересів. Проаналізувавши зміст вказаних Правил, ми дійшли висновку, що вони дійсно є «загальними», оскільки характеризуються фрагментарністю, абстрактністю та розплывчатістю формулювань, містять чимало оціночних понять, зміст яких може відрізнятися залежно від конкретної ситуації, правосвідомості суб'єкта, що застосовує правову норму, а також від існуючої соціально-економічної ситуації. Якщо керуватися цими Загальними правилами дуже важко зробити висновок, які вчинки державного службовця можуть визнаватися такими, що порочать та дискредитують його, тобто є аморальними проступками.

Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» [19] у ст. 13 передбачає прийняття кодексів поведінки: «держава сприяє закріпленню норм професійної етики та інших вимог щодо здійснення окремих видів діяльності в кодексах поведінки підприємців, представників відповідних професій». Так, в Україні діють Кодекс поведінки працівників, до функціональних обов'язків яких належать оформлення та видача документів, що посвідчують особу, затверджений наказом Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства закордонних справ України, Міністерства інфраструктури України, Головного управління державної служби України від 14.06.2011 року № 319/149/145/145 [20], Кодекс професійної етики та поведінки працівників прокуратури, затверджений наказом Генерального прокурора України від 28 листопада 2012 року № 123 [21], Кодекс поведінки працівників, до функціональних обов'язків яких належить здійснення управління кордонами, затверджений наказом Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства закордонних справ України, Міністерства фінансів України, Адміністрації Державної прикордонної служби України, Головного управління державної служби України від 05.07.2011 року № 330/151/809/434/146 [22] та ін. Проаналізувавши положення зазначених Кодексів ми дійшли висновку, що їх зміст майже ідентичний, тоді виникає запитання – який сенс прийняття кількох десятків кодексів поведінки для різних категорій осіб із однаковим змістом? На нашу думку, це зовсім не виважений крок, адже, по-перше, тоді вони мали б враховувати особливості

трудової діяльності цих категорій осіб, по-друге, повинні були б відповідати ознакам кодексу як єдиного, зведеного, логічно цілісного, внутрішньо узгодженого нормативно-правового акту, що забезпечує повне, узагальнене та системне регулювання суспільних відносин у сфері державної діяльності, проте ці акти лише визначають та розкривають зміст принципів державної служби в однотипних статтях: патріотизм, законність, ефективність, корпоративність, нейтральності та неупередженість, прозорість і відкритість, справедливість тощо, по-третє, як слушно зауважує Є. А. Гетьман, кодекс являє собою сукупність законів, які в свою чергу можуть прийматися виключно Верховною Радою України, тому кодекс теж повинен бути актом вищого законодавчого органу держави [23, с.130; 136]. У зв'язку із цим, вказані акти взагалі важко вважати кодексами, скоріше за все їх можна назвати знову ж таки загальними правилами поведінки й не більше цього.

Підтримуючи вчених, які наголошують на необхідності прийняття законодавчого акту стосовно поведінки державних службовців, зауважимо, що це дасть змогу, по-перше, згрупувати вимоги до поведінки в конкретних нормах; по-друге, встановити певне співвідношення між моральною та правовою відповідальністю за порушення чітко визначених правил поведінки; по-третє, вдосконалити юридичну відповідальність за недотримання правил поведінки службовцями. Проте у встановленні правил професійної етики стосовно конкретних категорій державних службовців може допомогти локальна нормотворчість. У кожному державному органі мають бути розроблені Правила професійної етики на основі законодавчого акту, оскільки не можливо визначити, врахувати всі особливості діяльності різних категорій державних службовців в централізованому порядку, тому це має бути вирішено на рівні локального регулювання.

Н. М. Неумивайченко зауважує, що Правила можна розглядати як частину трудового договору, і у такому разі вони можуть бути підписані найманим службовцем. Після підписання будь-яка неправомірна поведінка може розглядатися як порушення договору [16, с.81].

Ми переконані, що успішне досягнення мети саморегуляції професійної поведінки державних службовців на високому рівні, який передбачає врахування співвідношення різнопланових обов'язків службовців, їх пріоритетів та конкретного втілення в життєвих ситуаціях, вироблення й дотримання особливих деонтологічних вимог диктує необхідність встановлення та прийняття Правил професійної етики державних службовців. У зв'язку з цим, пропонуємо можливу структуру Правил професійної етики державних службовців: 1) загальні положення (мета

Правил, сфера їх дії та відповідальність за порушення правил професійної етики державних службовців); 2) обов'язки державних службовців (службові обов'язки та моральні обов'язки державного службовця); 3) відносини державних службовців із громадянами у службовий та позаслужбовий час (професійно-етичні правила поведінки державного службовця: культура службового спілкування (особливості спілкування із відвідувачами державного органу та іншими особами); зовнішній вигляд і форма одягу; оформлення та утримання службових приміщень; відношення до службового посвідчення; загальні правила поведінки в умовах, що не пов'язані із безпосереднім виконанням покладених на нього обов'язків); 4) відносини між державними службовцями (професійно-етичний клімат у службовому колективі; професійно-етичні вимоги до керівника державного органу; професійно-етичні принципи неформальних відносин у службовому колективі). Лише конкретно визначивши норми професійної етики державних службовців, можна буде робити висновок щодо протиправності тих чи інших діянь цієї категорії осіб.

Встановивши чіткі рамки професійної етики державних службовців, ми розумітимемо, якої поведінки слід вимагати та, які діяння будуть суперечити морально-правовим нормам. У зв'язку з цим, на нашу думку, говорити про аморальний проступок державних службовців можна лише у разі конкретних порушень правил професійної етики, якщо наявні такі порушення значить діяння є протиправним, а отже, аморальним. Неможна говорити про аморальний проступок державних службовців, оцінюючи загальну поведінку службовця, має бути конкретний прояв вчинку, який саме для державного службовця буде аморальним, тобто пов'язаний з нормами професійної етики. Те, що буде аморально для працівників, що виконують виховні функції, не обов'язково буде аморально для державного службовця, оскільки вказані групи осіб виконують різні функції, мають різне покликання. Тому поширювати п.3 ст. 41 КЗпП у чинній редакції на державних службовців є некоректним, слід передбачити окрему підставу припинення трудових правовідносин із державними службовцями за ініціативою суб'єкта призначення та викласти її в такій редакції: «вчинення державним службовцем аморального проступку (порушення правил професійної етики), несумісного з продовженням державної служби, у тому числі, якщо ці дії вчинені поза службою».

На підставі проведеного дослідження можна зробити такі висновки: 1) аморальним проступком державних службовців є порушення правил професійної етики державного службовця. Успішне досягнення мети саморегуляції професійної поведінки державних службовців на високому

рівні, який передбачає врахування співвідношення різнопланових обов'язків службовців, їх пріоритетів та конкретного втілення в життєвих ситуаціях, вироблення й дотримання особливих деонтологічних вимог диктує необхідність встановлення та прийняття Правил професійної етики державних службовців; 2) прийняття Правил професійної етики державних службовців дасть змогу згрупувати вимоги до поведінки в конкретних нормах, встановити певне співвідношення між моральною та правовою відповідальністю за порушення чітко визначених правил поведінки, вдосконалити юридичну відповідальність за недотримання правил поведінки службовцями. Разом з тим, у кожному державному органі мають бути розроблені Правила професійної етики на основі законодавчого акту, оскільки не можливо визначити, врахувати всі особливості діяльності різних категорій державних службовців в централізованому порядку, тому це має бути вирішено на рівні локального регулювання; 3) слід передбачити окрему підставу припинення трудових правовідносин із державними службовцями за ініціативою суб'єкта призначення та викласти її в такій редакції: «вчинення державним службовцем аморального проступку (порушення правил професійної етики), несумісного з продовженням державної служби, у тому числі, якщо ці дії вчинені поза службою».

Література:

1. Профессиональная этика и служебный этикет : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Правоохранительная деятельность» / [В.Я. Кикоть и др.]; под ред. В.Я. Кикотя. – М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2012. – 559 с.
2. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – 52. – Ст.490.
3. Про дипломатичну службу: Закон України від 20 вересня 2001 року № 2728-III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – 5. – Ст.29.
4. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України: постанова Верховної Ради України від 6 листопада 1991 року № 1796-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 4. – Ст.15.
5. Греков И.П. Особливості правового регулювання праці державних службовців: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Игор Петрович Греков; Національний університет внутрішніх справ; наук. кер.: В.С. Венедиктов. – Х., 2003. – 192 с.
6. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников: учеб.-практ. пособие / С.Ю. Головина – М. : Дело, 2003. – 256 с.

7. Шушпанов С.А. Должностной проступок как основание дисциплинарной ответственности государственного служащего: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.14 / Сергей Александрович Шушпанов; Саратовская государственная академия права; науч. руков. : В.М. Манохин. – Саратов, 2002. – 155 с.
8. Манохин В.М. Советская государственная служба / В.М. Манохин. – М. : Юрид. лит., 1966. – 285 с.
9. Гришковец А.А. Проблемы реформы государственной службы в РФ // Государство и право. – 2001. – № 12. – С. 54-63.
10. Губенко А., Губенко М. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за совершение аморального проступка // Законность. – 2011. – № 7. – С. 47-51.
11. Гончарова Г.С. Умови припинення трудового договору у зв'язку з вчиненням аморального проступку // Радянське право. – 1985. – № 2. – С. 64-68.
12. Тищенко О. Звільнення за аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції: правові проблеми // Право України. – 2000. – № 6. – С.50- 52.
13. Швець Н.М. Правові аспекти звільнення працівника за аморальний проступок // Проблеми законності. – 2011. – № 113. – С. 83-91.
14. Носова Ю.Б. Дисциплинарная ответственность государственных гражданских служащих Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14 / Юлия Борисовна Носова; Воронежский государственный университет; науч. руков.: Ю.Н. Старилов. – Воронеж, 2008. – 297 с.
15. Морхат П.М. Взаимодействие правовых и моральных норм в сфере государственной службы России : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Петр Мечиславович Морхат; Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации; науч. руков.: Г.В. Мальцев. – М., 2003. – 196 с.
16. Неумывайченко Н. Правила поведінки державних службовців: практичні питання // Право України. – 2001. – № 2. – с.80-83.
17. Про державну службу : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 26. – Ст.273.
18. Про затвердження Загальних правил поведінки державного службовця: наказ Головного управління державної служби України від 04.08.2010 року № 214 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 90. – Ст. 3208.

19. Про засади запобігання і протидії корупції : Закон України від 7 квітня 2011 року № 3206-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 40. – Ст.404.

20. Про затвердження Кодексу поведінки працівників, до функціональних обов'язків яких належать оформлення та видача документів, що посвідчують особу : наказ Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства закордонних справ України, Міністерства інфраструктури України, Головного управління державної служби України від 14.06.2011 року № 319/149/145/145 //Офіційний вісник України. – 2011. – № 50. – Ст. 1993.

21. Про затвердження Кодексу професійної етики та поведінки працівників прокуратури : наказ Генерального прокурора України від 28 листопада 2012 року № 123. – Електронний ресурс. – Режим доступу: http://www.gp.gov.ua/ua/kodet.html?_m=publications&t=rec&id=113992

22. Про затвердження Кодексу поведінки працівників, до функціональних обов'язків яких належить здійснення управління кордонами: наказ Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства закордонних справ України, Міністерства фінансів України, Адміністрації Державної прикордонної служби України, Головного управління державної служби України від 05.07.2011 року № 330/151/809/434/146 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 61. – Ст. 2458.

23. Гетьман Є.А. Кодифікація законодавства України: загальна характеристика, особливості, види: монографія / Є. А. Гетьман. – Х.: Право, 2012. – 192 с.

Луценко О.Е. Нарушение правил профессиональной этики как основание прекращения трудовых отношений с государственными служащими.-Статья.

Статья посвящена одному из оснований прекращения трудовых правоотношений с государственными служащими – нарушение правил профессиональной этики. Предложено аморальным проступком государственных служащих считать нарушение правил профессиональной этики государственного служащего. Обосновано необходимость разработки и принятия Правил профессиональной этики государственных служащих.

Ключевые слова: нарушение правил профессиональной этики, государственные служащие, обязанности государственных служащих, дисциплинарный проступок, прекращение государственной службы.

Lucenko O. Violation of rules of professional ethics as founding of stopping of labour relations with civil servants.- Article.

The article is dedicated to one of reasons for termination of labor relations with state employee — professional ethics violation. Professional ethics violation by state employee is offered to consider as amoral offense. The necessity of working out and adoption of rules of professional ethics of state employees is grounded. This will provide the opportunity to group the behavior requirements according to concrete standards, to determine particular correlation between ethical and legal liability for infringement of clear establish rules of behavior, to improve legal liability for inobservance of rules of behavior by employees. At the same time at every state authority the rules of professional ethics should be worked out on base of legal act. As it's impossible to define and take account of all features of activity of different types of state employees centrally, the issue should be solved at the local level.

The proposition of foreseeing of single reason for termination of labor relations with state employees upon an initiative of assignment subject was expressed. The reason shall read as follows: «committal of amoral offense by state employee (professional ethics violation) incompatible with continuation of state service including the actions out of duty».

Key words: professional ethics violation, civil servants, the duties of civil servants, disciplinary offence, termination of public service.

УДК 540.41

*Моргунов О. А.,
кандидат юридичних наук,
начальник кафедри спеціальної фізичної підготовки
Харківського національного університету внутрішніх справ*

**КОНТРОЛЬНО-НАГЛЯДОВІ ПРОЦЕДУРИ У СФЕРІ
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ШТАТНОЇ РОБОТИ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ
СПРАВ УКРАЇНИ**

З метою удосконалення контрольно-наглядової діяльності в органах внутрішніх справ уточнюється поняття та значення контролю та нагляду; контрольно-наглядова діяльність характеризується як функція державного управління; визначаються особливості притаманні контрольно-наглядовій діяльності в системі організаційно-штатної роботи в органах внутрішніх справ; встановлюється об'єкт та предмет контрольно-наглядової діяльності в

системі організаційно-штатної роботи ОВС, а також її стадії (етапи) та форми реалізації.

Ключові слова: контрольно-наглядова діяльність, органи внутрішніх справ, контроль, нагляд, функції державного управління, організаційно-штатна робота, об'єкт та предмет.

Питаннями вивчення основоположних зasad контрольно-наглядової діяльності займалися такі відомі вчені як В.Б. Авер'янов, О.Ф. Андрійко, О.М. Бандурка, Ю.П. Битяк, А.С. Васильєв, В.М. Гаращук, І.П. Голосніченко, С.В. Ківалов, Л.В. Коваль, В.В. Копейчиков, О.М. Музичук, П.М. Рабінович, А.О. Селіванов, О.Ф. Фрицький, Ю.С. Шемшученко та інші. Однак, у сучасній адміністративно-правовій науці питання контрольно-наглядових процедур у сфері організаційно-штатної роботи органів внутрішніх справ дослідженні недостатньо, багато важливих питань залишилося поза увагою вчених.

Метою цієї статті є удосконалення контрольно-наглядової діяльності в органах внутрішніх справ у зв'язку з чим планується: уточнити поняття контролю та нагляду; охарактеризувати контрольно-наглядову діяльність як функцію управління; визначити особливості притаманні контрольно-наглядовій діяльності в системі організаційно-штатної роботи в органах внутрішніх справ; встановити об'єкт та предмет контрольно-наглядової діяльності в системі організаційно-штатної роботи ОВС, а також її стадії (етапи) та форми реалізації.

У процесі управлінської діяльності контроль та нагляд є взаємопов'язаними явищами, які доповнюють один одного. На сьогоднішній день у науці адміністративного права відсутній єдиний погляд на поняття контролю та нагляду. Вчені трактують їх по-різному, надаючи перевагу тій чи іншій їх особливості.

Вчені сходяться на тому, що контроль є функцією управління. Також вони зазначають, що він полягає у співставленні стану функціонування об'єкта контролю та певних нормативів, що існують у тій чи іншій сфері. Крім того, науковці вказують на спрямованість контролюючої діяльності на встановлення невідповідностей управлінської діяльності нормативно закріпленим правилам у цій сфері. Специфічними рисами контролю є сфера, де він здійснюється, та об'єкт, щодо якого він реалізується.

Таким чином, під контролем у системі організаційно-штатної роботи необхідно розуміти функцію спеціально уповноважених суб'єктів, яка представляє собою перевірку відповідності стану реалізації організаційно-

штатних заходів та дотримання штатної дисципліни вимогам чинного законодавства в досліджуваній сфері, визначення результатів такої роботи, виявлення недоліків та вироблення пропозицій щодо їх усунення.

Вивчаючи особливості контролю в державному управлінні, О.М. Музичук визначив, що ними є наступні:

1. Є підвидом соціального контролю, основним, найпоширенішим та найбільш дієвим способом забезпечення законності і дисципліни в державному управлінні.

2. Здійснюється як державними, так і недержавними суб'єктами, їх посадовими особами, а також усіма керівниками (начальниками).

3. Передбачає втручання суб'єкта контролю у професійну діяльність підконтрольного об'єкта, що реалізується під час припинення його протиправних дій, притягнення винного до відповідальності, відміни акта управління, відсторонення його від виконання службових обов'язків.

4. Поширюється на всі сфери життєдіяльності держави і суспільства та на всіх суб'єктів (фізичних осіб, юридичних осіб, колективних суб'єктів, які не мають статусу юридичної особи), які доцільно розглядати як об'єкти контролю в державному управлінні.

5. Регламентується як законодавчими, так і підзаконними актами, натомість, є неправовою формою державного управління.

6. Здійснюється у різних формах, основною серед яких є перевірка.

7. Присутній на всіх стадіях управлінського процесу.

8. Здійснюється повсякденно й безперервно.

9. Виконує чотири основні функції: пізнавально-інформаційну; профілактичну; методичну; примусову.

10. Дозволяє не лише оцінювати якість виконання управлінських рішень, а й планувати та коригувати діяльність підконтрольного об'єкта, виявляти як позитивні, так і негативні аспекти його діяльності, а його результатом є не лише застосування примусових заходів, а й надання допомоги підконтрольному об'єкту, що, на нашу думку, повинно бути пріоритетним під час контрольної діяльності.

11. Є комплексним видом діяльності, поглинає собою нагляд (у широкому його значенні), моніторинг, контролінг, облік, аудит, ревізію, інвентаризацію, тощо, які необхідно розглядати його окремими методами [1, с. 84–85].

Усі вказані особливості притаманні й контролю в системі організаційно-штатної роботи в органах внутрішніх справ. Однак, крім визначених, даний вид контролюючої діяльності має ще й ряд специфічних ознак. Так, підрозділи організаційно-штатної роботи можуть бути як суб'єктами (коли

вони перевіряють дотримання штатної дисципліни органами та підрозділами внутрішніх справ), так і об'єктами (коли перевіряється законність прийняття нормативно-правових актів з організаційно-штатних питань) контролю. Іншою специфічною ознакою є те, що така контролююча діяльність не виходить за межі органів внутрішніх справ. Даний вид контролю регламентується в більшій мірі підзаконними нормативно-правовими актами. Метою здійснення контролю в системі організаційно-штатної роботи в органах внутрішніх справ є перевірка відповідності стану такої роботи визначенім чинним законодавством нормативам, встановлення недоліків у цій сфері та вжиття заходів щодо їх усунення.

Об'єктом контролю в системі організаційно-штатної роботи є:

- 1) стан дотримання вимог чинного законодавства, що регламентує організаційно-штатну роботу в органах внутрішніх справ;
- 2) відповідність діючих штатів примірним (типовим) структурам, примірним (типовим) штатам і штатним нормативам;
- 3) стан штатної дисципліни в органах та підрозділах внутрішніх справ.

У контролюючій діяльності прийнято виділяти ряд стадій (етапів), проходячи які, перевірка дозволяє дійти найбільш точних висновків. Такими стадіями, на думку вчених, є:

- 1) стадія констатації (тобто встановлення фактичного стану речей);
- 2) стадія аналізу (тобто порівняння фактичного стану із заданим режимом та оцінка характеру допущених відхилень);
- 3) стадія розробки заходів для поліпшення та проведення корекції процесу управління, прийняття заходів щодо їх реалізації [2, с. 27].

Даний поділ на стадії є не зовсім повним. Так, його можна доповнити стадіями прийняття управлінського рішення за результатами контролю та оскарження результатів контролю. Лише пройшовши всі ці стадії, контроль за організаційно-штатною роботою буде об'єктивним та дасть найкращі результати.

На сьогоднішній день у науці адміністративного права існує досить багато класифікацій видів контролю. Найбільш поширеним є поділ контролю на загальний та спеціальний. Перший з них полягає в тому, що ним охоплюються всі аспекти організаційно-штатної роботи певного підрозділу. Спеціальний контроль реалізується щодо окремих напрямків досліджуваної управлінської діяльності.

Погоджуючись з думкою багатьох вчених, в організаційно-штатній роботі доцільно виділити попередній, поточний та підсумковий контроль.

Вони відрізняються між собою за періодом здійснення контролюючої діяльності по відношенню до певних організаційно-штатних заходів.

Попередній контроль реалізується в ході підготовки до прийняття управлінських рішень чи виконання організаційно-штатних заходів. Його метою є прогнозування результатів, що можна досягти внаслідок здійснення певних управлінських дій. Такий вид контролю дозволяє перевірити правильність і точність розрахунків, вирахувати можливі ризики, розробити план дій на випадок відхилення від запланованих результатів, попередити такі відхилення або інші негативні явища. Прикладом такого контролю є перевірка доцільності внесення змін до штатного розкладу окремого підрозділу внутрішніх справ.

Поточна форма контролю є найбільш пошиrenoю в діяльності організаційно-штатних підрозділів органів внутрішніх справ. Деякі вчені його ще називають повсякденним, вказуючи на частоту його проведення. Проте, необхідно відмітити, що він є й найбільш складним для реалізації. Така складність визначається, перш за все, багатоплановістю заходів повсякденної діяльності; по-друге, в багатьох випадках неможливістю проведення і закінчення в один день запланованих заходів; по-третє, мінливими факторами оперативної обстановки, що вимагає прийняття нових, раніше не запланованих і не передбачених рішень; по-четверте, якщо попередній і підсумковий контроль керівники спеціальних підрозділів здійснюють за допомогою аналітичних підрозділів, то повсякденний, як правило, здійснюється безпосередньо керівниками, що вимагає багато затрат робочого часу і вміння керівника оперативно дати оцінку отриманим результатам і відразу ж прийняти управлінське рішення [3, с. 196].

Розрізняють різні форми проведення поточного контролю за організаційно-штатною роботою: витребування та аналіз звітів з організаційно-штатних питань, заслуховування керівників структурних підрозділів органів внутрішніх справ, проміжна перевірка виконання управлінських рішень, тощо. Даний вид контролю спрямований на те, щоб вчасно відреагувати на недоліки управлінської діяльності чи владних рішень, а також вжити негайних заходів щодо їх виправлення.

Необхідно відмітити велику кількість звітної інформації, що створюється в ході організаційно-штатної роботи. Вона стосується як даної управлінської діяльності взагалі, так і окремих її напрямків. На сьогоднішній день у Міністерстві внутрішніх справ, як і в усіх інших органах державної влади, відбувається процес уніфікації документообігу в напрямку зменшення звітної та плануючої документації. Саме тому й у сфері організаційно-штатної діяльності доцільно переглянути види звітних документів, що

надаються керівникам різних рівнів, та вирішити питання щодо доцільності їх виконання.

Підсумковий контроль проводиться за результатами здійснення певних організаційно-штатних заходів чи видання певних нормативних документів. Він дає найбільш повне та об'єктивне уявлення про стан справ у досліджуваній сфері. В завдання підсумкового контролю входить виявлення позитивних і негативних моментів, внесення пропозицій щодо усунення недоліків і удосконалювання планування, виявлення і виділення кращих працівників, виявлення тих, які не хотуть чи не вміють працювати і не виконують свої функціональні обов'язки [3, с. 197].

Крім видів контролю, в науці адміністративного права прийнято виділяти ще і його форми, тобто зовнішнє вираження діяльності компетентних органів державної влади з вивчення стану організаційно-штатної роботи в органах внутрішніх справ. Основною формуєю контролю в досліджуваній сфері є проведення перевірок. Такі перевірки зазвичай здійснюються підрозділами організаційно-штатної роботи відповідно до затверджених планів роботи. До їх проведення також можуть залучатися посадові особи фінансових, ревізійних, штабних та інших підрозділів.

Основною метою перевірок стану штатної дисципліни в органах і підрозділах внутрішніх справ є контроль за дотриманням посадовими особами вимог чинного законодавства, що регулює організаційно-штатну роботу, виявлення фактів порушень вимог цих правових актів, надання методичної та практичної допомоги в усуненні виявлених недоліків та підвищенні рівня штатної дисципліни.

Перевірку організаційно-штатної роботи в тому чи іншому підрозділі внутрішніх справ можуть здійснювати всі вищеперераховані суб'єкти контролюючої діяльності. Вона може бути як плановою (проводиться відповідно до певного графіку), так і позаплановою (проводиться для вирішення певних питань, що виникли в повсякденній діяльності підрозділу).

Суб'єкт перевірки організаційно-штатної роботи в органах внутрішніх справ при реалізації своїх повноважень зобов'язаний дослідити:

- дотримання вимог чинного законодавства України, наказів МВС, які регламентують організаційно-штатну роботу, та Інструкції з організаційно-штатної роботи в системі Міністерства внутрішніх справ України;
- відповідність діючих штатів примірним (типовим) структурам, примірним (типовим) штатам і штатним нормативам;
- правильність установлення в штатах спеціальних і військових звань за посадами (категорій персоналу);

-
- відповідність уведеної в штати чисельності затвердженим в установленому порядку лімітам штатної чисельності;
 - відповідність фактичної чисельності працівників, які утримуються в органі чи підрозділі, штатній чисельності;
 - відповідність діючих штатів органів і підрозділів обсягу їх службової діяльності, що випливає з цілей і завдань цих органів і підрозділів;
 - правильність використання працівників, які призначені на посади, відповідно до штату та функціональних обов'язків (посадових інструкцій) [4].

Таким чином, діяльність суб'єктів контролю за організаційно-штатною роботою в органах внутрішніх справ направлена на встановлення відповідності стану штатного забезпечення визначеним чинним законодавством нормативам, а також правильності розподілу штатної чисельності, повноважень та навантаження між працівниками окремого підрозділу. Відхилення від зазначених нормативів вважається порушенням штатної дисципліни. Зокрема, в організаційно-штатній роботі до дій, що відносяться до даної категорії, належать: затвердження штатів з порушенням примірних (типових) структур, примірних (типових) штатів або штатних нормативів; створення, реорганізація, ліквідація органів і підрозділів, затвердження штатів і внесення змін до них посадовими особами, що не мають такого права; утримання працівників на посадах, не передбачених штатами, або понад чисельність, установлену штатом; використання працівників, які перебувають на штатних посадах, не за прямим призначенням; призначення працівників на посади за рахунок посад в інших органах і підрозділах; порушення встановленого порядку ведення штатно-облікових документів; неправильне застосування показників навантажень на працівників, інших показників, які характеризують обсяг службової або виробничої діяльності органів і підрозділів, при встановленні спеціальних звань або посадових окладів; установлення за штатними посадами спеціальних або військових звань (категорій персоналу) та посадових окладів, які не відповідають затвердженим МВС перелікам посад і схемам посадових окладів; тощо.

Перевірка стану організаційно-штатної роботи в органах внутрішніх справ може бути як плановою, так і позаплановою. Рішення про проведення перевірки дотримання штатної дисципліни приймає керівник відповідного контролюючого суб'єкта. Про проведення перевірки видається наказ, в якому зазначаються об'єкт дослідження, строки проведення перевірки та посадова особа (особи), яка буде її проводити. Якщо для проведення перевірки

створюється комісія, то серед її членів призначаються голова та його заступник.

При реалізації своїх контролюючих повноважень уповноважені посадові особи мають право: вимагати від керівників органу чи підрозділу нормативні, адміністративно-розпорядчі документи, розрахунок фонду оплати праці, платіжні відомості, табелі обліку робочого часу, довідки та розрахунки, які характеризують обсяг роботи органу чи підрозділу в цілому і його структурних підрозділів, оперативну, статистичну та бухгалтерську звітність, дані про штатну та списочну чисельність і про витрати на її утримання; отримувати завірені копії документів, вилучати необхідні оригінали документів і залишати замість них завірені копії в разі виявлення фіктивних, підроблених, сфальсифікованих документів та інших зловживань; отримувати від працівників органів і підрозділів письмові пояснення; проводити зустрічні перевірки, звіряти в органі чи підрозділі, який перевіряється, наявні штати та інші документи з відповідними штатами і документами, що знаходяться в підрозділах вищого рівня [4].

За результатами перевірки складається довідка, в якій зазначаються стан штатної дисципліни в підрозділі, що перевіряється, виявлені недоліки та рекомендації щодо їх усунення. Вона підписується посадовою особою, яка її склала, а у випадку комісійної перевірки — всіма членами комісії. Керівник органу внутрішніх справ, де проводилася перевірка, ознайомлюється під підпис з довідкою про результати перевірки. У випадку незгоди зі змістом довідки начальник підрозділу може оскаржити її до вищого контролюючого суб'єкта. Недоліки, виявлені під час перевірки, мають бути усунені протягом місяця з дня закінчення перевірки, якщо перевіряючими не було встановлено іншого терміну.

Враховуючи те, що контроль та нагляд є пов'язаними між собою поняттями, досить часто науковці розглядають їх, не розділяючи, а вказуючи на контрольно-наглядову діяльність. Як уже зазначалося організаційно-штатні підрозділи можуть виступати як суб'єктами, так і об'єктами контрольно-наглядової діяльності. Особливості даної діяльності по відношенню до організаційно-штатних підрозділів полягають в наступному:

1) перевіряти дані органи можуть лише суб'єкти, що мають нормативно-закріплені повноваження на здійснення такої діяльності;

2) змістом такої діяльності є перевірка відповідності прийнятих нормативно-правових актів та управлінських рішень з питань штатного забезпечення, штатної та фінансової дисципліни визначенім законодавством вимогам;

3) виявлення недоліків в організаційно-штатній роботі в більшості випадків має наслідком аннулювання нормативних актів чи припинення виконання протиправних дій;

4) в основному носить постійний характер.

Таким чином, особливості контрольно-наглядової діяльності, що реалізується організаційно-штатними підрозділами органів внутрішніх справ, полягають в тому, що вона:

1) здійснюється щодо всіх органів та підрозділів, підпорядкованих Міністерству внутрішніх справ України;

2) полягає в перевірці відповідності нормативним вимогам стану штатного забезпечення та дисципліни, а також правильності розподілу штатної чисельності, повноважень та навантаження між працівниками окремого підрозділу;

3) не пов'язана з притягненням винних осіб до відповідальності, але є підставою для наступного застосування певних санкцій;

4) здійснюється у визначених законодавством межах та відповідно до закріплених процедур.

Контрольно-наглядова діяльність у сфері організаційно-штатної роботи в органах внутрішніх справ має ряд ознак, які характеризують її як різновид управлінського процесу. Такими рисами є: державно-владний, підзаконний, виконавчо-розпорядчий та профілактичний характер.

Державно-владний характер контрольно-наглядової діяльності проявляється в тому, що вона здійснюється від імені держави та відповідно до вимог чинного законодавства. Суб'єкти такої діяльності є представниками державної влади, мають право видавати приписи та розпорядження, обов'язкові для виконання підконтрольними особами.

Підзаконний характер контрольно-наглядової діяльності щодо організаційно-штатної роботи в органах внутрішніх справ полягає в тому, що вона здійснюється на підставі та на виконання Конституції та законів України, а також у визначених у них межах.

Виконавчо-розпорядча ознака досліджуваної діяльності полягає в тому, що діяльність її суб'єктів направлена на виконання нормативних вимог чинного законодавства, які визначають зміст та порядок їх функціонування.

Профілактична направленість контрольно-наглядової діяльності проявляється в тому, що вона спрямована на забезпечення дотримання дисципліни та законності в органах внутрішніх справ, а також попередження вчинення будь-яких дій, що порушують законодавство у сфері організаційно-штатної роботи.

Література:

1. Музичук О. М. Контроль за діяльністю правоохоронних органів в Україні: адміністративно-правові засади організації та функціонування: дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.07 / Музичук Олександр Миколайович. – Х., 2010. – 481 с.
2. Баклан О. В. Контрольно-наглядова діяльність та адміністративний примус в сфері охорони праці (на матеріалах підрозділів державного нагляду за охороною праці Головного штабу МВС України): дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.07 / Баклан Олег Володимирович. – К., 2002. – 240 с.
3. Грохольський В. Л. Управління діяльністю спеціальних підрозділів МВС України по боротьбі з організованою злочинністю: дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.07 / Грохольський Володимир Людвігович. – Х., 2004. – 416 с.
4. Алексійчук М.М. Адміністративно-правовий статус міського, районного органу внутрішніх справ : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.07 / Алексійчук Микола Миколайович. – К., 2009. – 315 с.

Моргунов А.А. Контрольно-надзорные процедуры в сфере организационно-штатной работы органов внутренних дел Украины.

С целью усовершенствования контрольно-надзорной деятельности в органах внутренних дел уточняется понятие и значение контроля и надзора; контрольно-надзорная деятельность характеризуется как функция государственного управления; определяются особенности присущие контрольно-надзорной деятельности в системе организационно-штатной работы в органах внутренних дел; устанавливается объект и предмет контрольно-надзорной деятельности в системе организационно-штатной работы ОВД, а также ее стадии (этапы) и формы реализации.

Ключевые слова: контрольно-надзорная деятельность, органы внутренних дел, контроль, надзор, функции государственного управления, организационно-штатная работа, объект и предмет.

Morgounov O.A. Oversight procedures in the field of organizational work of Internal Affairs of Ukraine.

To improve the control and supervision of activities in the internal affairs clarifies the concept and importance of monitoring and supervision; control and supervision activities characterized as a function of public administration; defined features inherent control and surveillance activities in the system of organizational work in law enforcement agencies; set object and object control and supervision

activities in the work of organizational the police and its stages (stages) and forms of implementation.

Key words: control and supervision activities, the police, control, supervision, functions of management, organizational and staffing operation, object and subject.

УДК: 349.225

Марченко І.В.,

*здобувач кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ В НОВИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Стаття присвячена дослідженю проблем забезпечення дисципліни праці в нових умовах господарювання.

Ключові слова: дисципліна праці, засоби забезпечення дисципліни праці, трудові права, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. Трудове законодавство нашої держави характеризується вкрай складними і суперечливими процесами. Це пояснюється тим, що політичні й економічні реформи, які здійснюються в Україні, вимагають інтенсивної законотворчості з метою всебічного та ефективного впливу на трудові правовідносини, які формуються в нових умовах господарювання. Йдеться не лише про поліпшення законодавства про працю чи його перегляд, а й про формування багатьох принципово нових правових інститутів, що відповідають реальним умовам ринкової економіки, критеріям правової держави, міжнародним стандартам захисту соціально-економічних прав і свобод працівників. Проблема удосконалення нормативно-правового регулювання суспільно-трудових відносин передусім пов'язана із необхідністю належного забезпечення порядку реалізації трудових відносин, тобто дисципліни праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми дисципліни праці були предметом дослідження у працях багатьох вчених, зокрема: А.А. Абрамової, М.Г. Александрова, В.С. Андрєєва, Б.К. Бегічева, К.М. Варшавського, А. Герценштейна, П.Д. Камінської, В.М. Лебедева, А.Е. Пашерстника, О.І. Процевського, Л.А. Сироватської та ін. Науковій спільноті відомі сучасні методологічні розробки вітчизняних дослідників

дисципліни праці: О.Т. Барабаша, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, М.І. Донченка, М.І. Іншина, С.І. Кожушко, І.В. Лазор, А.Р. Мацюка, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, Г.І. Чанишевої, Н.М. Хуторян, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та ін. Вони зробили значний внесок у розробку теоретичних положень нормативного забезпечення дисципліни праці. Але і сьогодні існує багато проблем у забезпеченні дисципліни праці в нових умовах господарювання. Це потребує нових грунтовних наукових досліджень в галузі забезпечення трудової дисципліни як важливого чинника підвищення добробуту суспільства та держави.

Формування мети статті (постановка завдання). Метою цієї статті є дослідження нормативно-правового забезпечення оптимального рівня дисципліни праці в нових умовах господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах ринкової економіки значним фактором розвитку виробництва є прискорення темпів вироблення продукції, досягнення світового рівня організації праці та чесна конкуренція. Тому однією з важливих ланок у досягненні поставленої мети є належне нормативно-правове забезпечення здійснення трудового процесу та забезпечення дисципліни праці.

Дисципліна праці є необхідною умовою будь-якої колективної праці, тому її правове регулювання набуває особливого значення на сучасному етапі. Сьогодні, незважаючи на розвиток демократичних систем управління, роботодавці намагаються обмежити права своїх працівників в процесі реалізації трудових відносин. При чому в деяких випадках важко розрізнати: де межа між порушенням працівником трудової дисципліни та безпосереднім порушенням прав працівника.

Трудова дисципліна – це сукупність правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок і встановлюють трудові права та обов'язки сторін трудових відносин, а також заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за умисне невиконання трудових обов'язків. Трудова дисципліна поширюється на обидві сторони трудових правовідносин, отже права та обов'язки є як у роботодавця, так і у працівників. Тому дисципліну праці треба розглядати як особливий засіб взаємодії учасників трудових правовідносин, який забезпечує виконання поставлених завдань в процесі трудової діяльності.

На кожному історичному етапі існування трудових відносин є необхідність у забезпеченні належного порядку реалізації трудових прав і обов'язків працівника, а також роботодавця відповідно до соціально-

економічних умов розвитку суспільства. Це неможливо здійснити без належного забезпечення дисципліни праці.

Загальним нормативно-правовим актом, що регулює сферу дисципліни праці, є Кодекс законів про працю [1]. У п'ятнадцяти статтях Х розділу детально окреслені питання, які стосуються відносин з дисципліни праці у всіх без винятку організаційно-структурних формах, де йдеться про застосування найманої праці. У названому розділі Кодексу законів про працю закріплений обов'язок працівника чесно і сумлінно працювати, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника [1, ст. 139], якому відповідає обов'язок роботодавця створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержуватися законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту [1, ст. 141]. У КЗпП зазначено, що трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу [1, ст. 140].

Кодекс законів про працю не встановлює види заохочень, відносячи це питання повністю до сфери локального регулювання трудових відносин. Згідно з ст. 143 КЗпП, до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, які містяться у затверджених трудовим колективом правилах внутрішнього трудового розпорядку. Крім того, ст. 145 КЗпП містить певну стимулюючу норму, відповідно до якої працівникам, що успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов та ін.). Таким працівникам надається також перевага під час просування по роботі.

Також, згідно зі ст. 146 КЗпП, за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними знаками і до присвоєння почесних звань, звань кращого працівника за даною професією.

Щодо відповідальності за порушення трудової дисципліни, ст. 147 КЗпП встановлює вичерпний перелік заходів стягнення: догана; звільнення, тим самим скоротивши до цього існуючий перелік дисциплінарних стягнень,

виключивши з нього зауваження, сувору догану, переведення на нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або переміщення на нижчу посаду на той же строк. В ній також зазначається, що законодавством, статутами і положеннями про дисципліну праці можуть бути передбачені для окремих категорій працівників також інші дисциплінарні стягнення. Ми переконані, що дана норма суперечить Конституції України, а саме ст. 92 Основного Закону, де встановлюється, що права і свободи людини і громадянина, гарантії цих прав і свобод; основні обов'язки громадянина визначаються виключно законами України. Тому ми вважаємо, що в новому Трудовому кодексі буде наведений вичерпний перелік заходів дисциплінарного стягнення.

Законодавство про працю, зокрема, Кодекс законів про працю, вдосконалювалося та змінювалося протягом становлення України як самостійної держави. Але більшість норм досі не відповідає інтересам працівників і об'єктивним потребам виробництва в умовах соціально орієнтованої економіки та різних форм власності, що обумовлює потребу прийняття нового Трудового кодексу, здатного здійснити правове регулювання трудових відносин у нових умовах господарювання. Проект нового Трудового кодексу (далі – ТК) вже тривалий час знаходиться на розгляді у Верховній Раді України [2].

Важливе місце у проекті ТК приділяється дисципліні праці. Ці питання закріплені в ряді статей. Так, ст. 22 ТК регламентує основні обов'язки працівника: особисте і сумлінне виконання своїх обов'язків за трудовим договором; дотримання трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку; виконання встановлених норм праці та завдань роботодавця; дотримання норм з охорони праці; дбайливе ставлення до майна роботодавця; негайне повідомлення роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їх майна; повідомлення роботодавця про причини відсутності на роботі; повагу честі, гідності та інших особистих немайнових прав працівників; відшкодування шкоди, заподіяної майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків; нерозголошення державної чи комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.

Ст. 27 проекту ТК закріплює і основні обов'язки роботодавця, до яких, зокрема, відносяться такі: повага честі, гідності та інших особистих прав працівника; дотримання вимог трудового законодавства; створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці; своєчасна виплата працівникам заробітної плати та здійснення інших виплат, передбачених

законодавством, колективними угодами, колективним та трудовими договорами; здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників; створення працівникам належних виробничих та побутових умов, пов'язаних з виконанням ними обов'язків за трудовим договором; забезпечення працівників відповідно до актів трудового законодавства, колективних угод, колективного та трудового договорів засобами колективного та індивідуального захисту; сприяння створенню передбачених актами трудового законодавства, колективними угодами, колективним договором умов для здійснення своїх повноважень виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником); забезпечення на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору відповідно до закону; надання працівникам на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їхньої трудової діяльності, а також безоплатне надання працівникам копій документів, що містять персональні дані щодо них; надання працівникам та їх представникам повної і достовірної інформації, необхідної для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов колективних угод, колективного договору; забезпечення захисту та конфіденційності персональних даних працівника в порядку, встановленому законодавством, а також у будь-який час на вимогу працівника ознайомлення його з персональними даними, внесення змін до них у разі їх невідповідності фактичним обставинам.

Порівнюючи ці норми із ст.ст. 139 і 141 чинного КЗпП України, ми бачимо значне розширення правової регламентації кола обов'язків як працівника, так і роботодавця в проекті Трудового кодексу. Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку. Ці правила, згідно зі ст. 266 проекту ТК, затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а роботодавцем – суб'єктом малого підприємництва – самостійно. Ці правила не можуть суперечити трудовому законодавству, угодам і колективному договору, а також нормативним актам роботодавця, які погоджено із зазначенним виборним органом (представником).

В проекті Трудового кодексу не йдеться про типові правила внутрішнього трудового розпорядку, що значно зменшує соціально-правові гарантії працівників щодо захисту їх трудових прав. Тому, на наш погляд, в новому Трудовому кодексі слід закріпити таку норму, яка зобов'язала б міністерства за погодженням із відповідними профспілковими органами

розробляти та затверджувати в разі потреби галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку, зміст яких відповідав би новим умовам господарювання.

Стаття 269 проекту ТК передбачає заохочення за успіхи в роботі. За успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення – оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень. За особливі трудові заслуги працівники можуть бути представлені в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами.

Чинне законодавство про працю (ст.ст. 143, 144, 145 і 146 КЗпП) не тільки визначає порядок застосування заохочень (які застосовуються власником спільно, або за погодженням з профспілковим органом), але й закріплює переваги і пільги працівникам, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки. Зауважимо, що у проекті ТК не визначений порядок застосування заохочень, більш того, питання заохочення працівників, надання їм пільг, переваг виноситься на розсуд власника. Вважаємо, що така позиція законодавця має антисоціальну спрямованість, оскільки позбавляє працівників гарантій, передбачених Конституцією і законами України. Безумовно, в умовах ринкової економіки державне регулювання сфери трудових правовідносин повинно бути обмежене, але держава повинна виступати в ролі гаранта забезпечення трудових прав найманіх працівників. Тому в новому Трудовому кодексі повинні бути чітко визначені умови, за яких працівник має право претендувати на отримання конкретних заохочень за працю, маючи при цьому суб'єктивне право на захист своїх прав.

Ст. 400 проекту ТК пропонує перелік дисциплінарних стягнень за вчинення дисциплінарного проступку: 1) зауваження; 2) догана; 3) звільнення (ч. 1 та п.п. 1-4 ч. 2 ст. 104 ТК). Для окремих категорій працівників законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень. Не допускається застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених цим Кодексом та законами.

У юридичній літературі існує аргументована думка, що дисципліна праці забезпечується методами переконання та впливу. Останнім часом також виокремлюється метод заохочення або стимулювання, коли мета досягається за допомогою матеріальної або іншої зацікавленості.

Необхідною умовою дотримання дисципліни праці є виховання людини у системі виробництва. Успіх будь-якого підприємства багато в чому зумовлений віддачею його працівників, їх відповідальним ставленням до справи, а для цього необхідним є створення належних умов праці.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можна зазначити, що трудова дисципліна носить складний, комплексний характер, адже вона не вичерпується належним виконанням якогось одного обов'язку. Вона завжди стосується системи прав і обов'язків, що кореспонduють ним, іншими словами, сукупності норм, правил, стандартів, яких необхідно дотримуватись в інтересах високоякісного функціонування усього суспільного виробництва. Просування України в напрямку ринкових перетворень викликає необхідність формування якісно нових підходів до врегулювання взаємовідносин між роботодавцем та найманим працівником, в тому числі і шляхом удосконалення чинного законодавства по забезпеченням дисципліни праці засобами відповідного стимулування до сумлінного виконання трудових обов'язків.

У нашій країні ефективність правових засобів стимулування дисципліни праці працівника, на жаль, зараз знижена. Але вони і сьогодні зберігають свою актуальність, а тому потребують ефективного їх застосування для забезпечення дисципліни праці в нових умовах господарювання. У зв'язку з цим необхідно проаналізувати та вивчити найефективніші види, способи їх застосування, можливості підвищення їх результативності та включити їх в механізм правового регулювання для забезпечення належного режиму праці.

Література:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – додаток до № 50. – ст. 375.
2. Конституція України // Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. – ст. 141.
3. Проект Трудового кодексу України, зареєстрований Верховною Радою України від 22.04.2013 за № 2902 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.

Марченко И.В., Проблемы обеспечения дисциплины труда в новых условиях хозяйствования

Аннотация. Статья посвящена исследованию проблем обеспечения дисциплины труда в новых условиях хозяйствования.

Ключевые слова: дисциплина труда, способы обеспечения дисциплины труда, трудовые права, работник, работодатель.

Marchenko I.V., Problems providing of discipline work in the new economic conditions

Annotation: The article is devoted research of problems of providing of discipline of labour in the new terms of management.

Key words: discipline of labour, methods of providing of discipline of labour, labour rights, worker, employer.

УДК 340.132

*Мамат Ю.І.,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри теорії держави і права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ КОЛА СУБ'ЄКТІВ
ПРАВОЗАСТОСОВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, УПОВНОВАЖЕНИХ НА
ВИКОРИСТАННЯ ЗАСОБІВ ПОДОЛАННЯ ПРОГАЛИН У
ЗАКОНОДАВСТВІ**

У статті досліджено питання стосовно визначення кола суб'єктів правозастосованої діяльності, що мають право застосовувати такі засоби подолання прогалин як аналогія закону та аналогія права. На підставі проведеного аналізу зроблено висновок щодо необхідності визнання суб'єктами застосування аналогій не лише судів, але й інших правозастосовних органів, а також необхідності закріплення відповідних повноважень на законодавчому рівні.

Ключові слова: правозастосовна діяльність, суб'єкт застосування права, прогалини в законодавстві, аналогія закону, аналогія права.

Одне із центральних місць в проблематиці подолання прогалин у законодавстві посідає питання стосовно визначення кола суб'єктів, що мають право застосовувати такі засоби подолання прогалин як аналогія закону та аналогія права. Зокрема, на сьогодні у вітчизняному законодавстві не врегульовано питання стосовно можливості чи неможливості використання позасудовими правозастосовними органами або іншими особами вищевказаних засобів подолання прогалин у законодавстві.

Окремим аспектам проблеми, пов'язаної із визначенням кола суб'єктів, уповноважених застосовувати аналогію з метою подолання прогалин у законодавстві, приділяли увагу у своїх наукових працях такі вчені як О. О. Бєлкін, О. Т. Боннер, В. М. Карташов, Е. Ш. Кемуларія, В. В. Лазарєв, К. І. Спектор, В. В. Фідаров та ін. Однак серед науковців відсутня єдність поглядів з цього приводу.

Так, у доктрині права сформувалася усталена точка зору, відповідно до якої інститут аналогії закону (як внутрішньогалузевої, так і міжгалузевої) й аналогії права розглядається в якості засобів подолання прогалин у законодавстві в процесі правозастосованої діяльності головним чином в судовому процесі. При цьому поза увагою дослідників залишається питання стосовно можливості й доцільності використання аналогії закону й аналогії права поза судовим процесом, тобто з боку неюрисдикційних правозастосовних органів.

Ряд авторів притримуються поглядів, згідно яких долати прогалини в законодавстві вправі лише суд й відповідно суб'єктом застосування аналогії можуть бути лише судові органи. С. С. Алексеєв, притримуючись таких поглядів, наприклад, вказує, що діяльність органів правосуддя по заповненню прогалин у законодавстві є яскравим показником глибоко юридичного, конститутивного з правового боку характеру їх діяльності. Саме суди уповноважені законом на те, щоб, використовуючи особливі юридичні інститути (інститути аналогії), ліквідувати «дірку» в нормативній основі, заповнити прогалину й таким чином вирішити юридичну справу, що стосується даного випадку [1, с. 258]. Схожу точку зору висловлює й В. М. Карташов, який також зазначає, що «жоден інший орган, окрім суду, не має законодавчо закріплених повноважень на заповнення прогалин у процесі застосування права» [2, с. 21]. У свою чергу Ф. Р. Уранський, обґрунтуючи цю ж точку зору, відзначає, що в системі правозастосовних органів, що вимушенні у своїй діяльності вирішувати проблему заповнення прогалин у праві, провідне місце належить суду, оскільки, на відміну від усіх інших правозастосовних органів лише суд не може посилатися у своїй діяльності на відсутність правових норм, необхідних для вирішення спірного правовідношення [3, с. 75]. Із цією тезою погоджується й О. Т. Боннер, який вказує, що інші – позасудові органи (наприклад, органи нотаріату тощо), виявивши прогалину в праві, як правило, відмовляють заявниківі у задоволенні його інтересів, посилаючись на ту обставину, що законом дана ситуація не врегульована [4, с. 232].

Інша група вчених притримується протилежної точки зору й вважає, що використання таких спеціальних прийомів як аналогія права й аналогія

закону має бути обов'язковим для всіх правозастосовних органів. Так, О. О. Белкін відзначає, що використання прийомів, допустимих у ході застосування права, не може бути прерогативою одних лише судів; таке використання бажане й у позасудовій практиці, якщо це сприяє виконанню правом своїх завдань [5, с. 24]. Із цим твердженням погоджується й Е. Ш. Кемуларія, вказуючи, що надання права заповнення прогалин лише судовим органам виключає можливість повноцінного функціонування інших суб'єктів правозастосування – таких, наприклад, як органи дізнання й досудового розслідування. Фактична необхідність використання спеціальних юридичних інститутів подолання й заповнення прогалин у законодавстві (зокрема, за посередництвом аналогії) в діяльності органів, що здійснюють досудове розслідування, постає навіть більш гостро, аніж у судовій практиці, оскільки «надзвичайно багатоаспектна, широка й трудомістка» діяльність таких органів урегульована нормами права менш детально, аніж судовий розгляд [6, с. 13].

Відтак вирішення питання стосовно можливості застосування засобів подолання прогалин у законодавстві є особливо актуальним у відношенні тих позасудових правозастосовних органів, які діють на підставі кримінально-процесуального законодавства, оскільки саме в цій сфері правовідносин останнім часом стрімко виникають ситуації, які хоча й охоплені чинним правом, однак у деталях законом не врегульовані.

Тривалий час вітчизняне кримінально – процесуальне законодавство не містило жодних вказівок стосовно можливості або неможливості використання аналогії в кримінальному процесі, зокрема, й з боку неюрисдикційних органів. Однак Кримінальний процесуальний кодекс України, прийнятий 13 квітня 2012 року (далі – КПК України), у ч. 6 ст. 9 встановив правило, відповідно до якого, у випадках, коли положення цього Кодексу не регулюють або неоднозначно регулюють питання кримінального провадження, застосовуються загальні засади кримінального провадження, визначені частиною першою статті 7 цього Кодексу [7]. Отже, як можна побачити з аналізу вказаних положень, КПК України стоїть на суто позитивістських галузевих позиціях і приписує в порядку аналогії права застосовувати «загальні засади кримінального провадження». Такий суто нормативістський підхід обґруntовується, як представляється, насамперед специфікою відносин, які є предметом регулювання кримінального процесуального законодавства. При цьому слід відзначити, що КПК України в зазначеній нормі не конкретизує, які саме суб'єкти кримінального провадження мають право застосовувати загальні засади кримінального

проводження, що дає змогу дійти висновку про можливість застосування цих зasad усіма суб'єктами кримінального провадження.

Як справедливо відзначає Е. Ш. Кемуларія, торкаючись правової основи діяльності органів дізнання й досудового розслідування, в кримінально-процесуальному праві на відміну від деяких інших галузей законодавства здебільшого немає жодних інших підзаконних актів, які б регламентували діяльність осіб, що беруть участь у кримінальному провадженні [8, с. 237–238]. Разом з цим, слід враховувати, що незважаючи на відсутність спеціально передбачених для таких органів правил та прийомів, на практиці вони реалізують рішення, не врегульовані законом, майже постійно.

В якості прикладу застосування аналогії неюрисдикційними органами в кримінальному провадженні можна навести таку ситуацію. Так, частиною 4 ст. 128 КПК України встановлено, що форма та зміст позовної заяви в кримінальному провадженні повинні відповідати вимогам, встановленим до позовів, які пред'являються в порядку цивільного судочинства. Водночас КПК України не передбачено наслідків недотримання формальних і змістовних вимог щодо неї. У зв'язку з цим, виходячи з положень ч. 5 ст. 128 КПК України, у випадку недотримання вимог щодо змісту і форми позовної заяви про відшкодування завданої кримінальним правопорушенням майнової чи/або моральної шкоди, поданої на досудовому розслідуванні, слідчий чи прокурор, застосовуючи в порядку аналогії ст. 121 Цивільного процесуального кодексу України [9], виносять постанову про залишення заяви без руху, про що повідомляють потерпілу особу, роз'яснюючи про необхідність усунення її недоліків, а також встановлюють для цього відповідний строк.

Аналогічним чином слід діяти й при видачі особі документа, що підтверджує прийняття і реєстрацію поданої заяви. Так, частина 2 ст. 60 КПК України встановлює, що заявник має право отримати від органу, до якого він подав заяву, документ, що підтверджує її прийняття і реєстрацію. Однак ця стаття КПК України не закріплює строків, у які заявник повинен отримати від органу державної влади, уповноваженого розпочати досудове розслідування, документ, що підтверджує її прийняття і реєстрацію. Тому в цьому випадку слід застосовувати в порядку аналогії закону положення ст. 28 КПК, яка передбачає проведення процесуальних слідчих дій у розумні строки.

Необхідність долати прогалину в кримінально-процесуальному законі, як вказував Д. М. Чечот, передбачає, що відповідний орган чи посадова особа діють за власною волею, не зв'язаною при прийнятті конкретного рішення якою-небудь нормою [10, с. 68]. Пояснюючи цю думку, Д. М. Чечот

відзначав, що закон, з одного боку, уповноважує орган чи посадову особу на конкретну дію, але, з іншого, не пов'язує вчинення або невчинення цієї дії із заздалегідь передбаченими умовами, надаючи, таким чином, йому самому можливість вирішити питання стосовно необхідності дії та її змісту.

З цього приводу О. О. Бєлкін доходить висновку, що спроби встановити будь-які інші (відмінні від судових) межі застосування аналогії, у тому числі для окремих інститутів державного права, виявилися б штучними й такими, що суперечать самій суті аналогії [5, с. 14–15].

Дослідуючи сферу правозастосування, можна констатувати, що незважаючи на правову та доктринальну невизначеність у питанні допустимості застосування юридичної аналогії позасудовими органами, вітчизняна правозастосовна практика широко використовує дані інститути у випадках наявності прогалин у законодавстві, хоча ці факти не завжди відображаються в правозастосовних актах. Однак з іншого боку, така невизначеність, як слідно вказує В. В. Фідаров, призводить до набагато гірших наслідків, аніж тих, що могли би виникнути при нормативному закріпленні за всіма правозастосовними органами обов'язку використання аналогії права або аналогії закону при виявленні прогалин у законодавстві [11, с. 117]. Так, характеризуючи сучасний стан застосування інститутів аналогії позасудовими правозастосовними органами, В. В. Фідаров наводить, зокрема, такі негативні фактори: а) аналогія не застосовується там, де повинна застосовуватися (тобто там, де її застосував би суд, розглядаючи неврегульоване нормами конкретного змісту відношення), що обмежує права й перешкоджає їх реалізації суб'єктами правовідносин, а також призводить до необхідності звернення до судових органів за захистом вже порушеного права; б) у тих випадках, коли правозастосовні органи фактично використовують аналогію, в правозастосовних актах, як правило, про це не зазначається, відсутнє мотивування й обґрунтування застосування аналогії, що ускладнює оцінку правомірності даних актів; в) в інших випадках, коли правозастосовні органи фактично використовують аналогію, аналогія права здебільшого застосовується з порушенням загальнотеоретичних й нормативних правил та умов її використання; г) в тих випадках, коли позасудовим органом аналогія застосована вірно (із дотриманням усіх правил та умов), його правозастосовний акт може бути визнано судом нечинним як такий, що формально не відповідає закону і як прийнятий із перевищением повноважень [11, с. 117–118].

Аналіз доктринальних джерел дає змогу дійти висновку, що основний аргумент дослідників, які заперечують можливість використання

позасудовими правозастосовними органами інституту аналогії обґрунтовано особливим місцем та роллю суду в правовій системі держави. Зокрема, вказується на наступне: а) діяльність суду регламентовано процесуальними нормами; б) законом встановлено особливий порядок оскарження актів суду; в) судді мають вищу професійну юридичну освіту; г) лише суд, на відміну від інших правозастосовних органів, не може посилатися у своїй діяльності на відсутність правових норм, необхідних для вирішення спірного правовідношення.

В контексті наведених доводів слід вказати, зокрема, наступне: по-перше, діяльність усіх правозастосовних органів так чи інакше регламентована процесуальними нормами. Судовий процес поза сумнівом регламентовано найбільш детально у порівнянні з іншими формами правозастосової діяльності. Але це обумовлено насамперед місцем та роллю суду як органу, що здійснює з притаманною йому специфікою повноважень контроль за законністю та обґрунтованістю прийнятих позасудовими органами правозастосовних рішень. Так, чинне на сьогодні національне законодавство передбачає, що до суду можуть бути оскаржені будь-які рішення, дії чи бездіяльність суб'єктів владних повноважень, крім випадків, коли щодо таких рішень, дій чи бездіяльності Конституцією чи законами України встановлено інший порядок судового провадження (ч. 2 ст. 2 КАС України) [12]. Отже, законність та обґрунтованість правозастосовного акту позасудового органу може бути також перевірена судовими органами за зверненням зацікавлених суб'єктів. Що ж стосується наявності чи відсутності професійної освіти у працівників неюрисдикційних правозастосовних органів, то як справедливо вказує В. В. Фідаров, зазначене не може слугувати підставою для відмови від використання аналогії, оскільки в іншому випадку, слідуючи цій логіці, необхідно було би заборонити позасудовим правозастосовним органам використовувати різні способи тлумачення норм права [11, с. 119], як складної форми інтелектуальної діяльності, яка вимагає не меншої професійної підготовки. Стосовно ж того аргументу, що суд не може відмовити особі в захисті порушеного чи оспорюваного права навіть за наявності прогалини в законодавстві, слід вказати, що принцип про недопустимість відмови в реалізації та захисті права особи при наявності прогалини в законодавстві носить загальноправовий характер й поширюється на всі правозастосовні органи, зокрема, як на юрисдикційні, так і неюрисдикційні.

Окрім цього, слід зазначити, що юридична аналогія не є «нетиповою» формою застосування права, а являє собою цілком природний порядок реалізації права, що забезпечує його функціонування як динамічної системи

у відповідності із вимогами суспільних відносин, що розвиваються [13, с. 272], незалежно від того, в якій формі, в якій сфері та яким суб'єктом реалізуються правові норми. Головне призначення інституту аналогії полягає у своєчасному реагуванні на зміни й появу нових суспільних відносин, які потребують правової регламентації та вирішення. Відтак такі засоби подолання прогалин у законодавстві як аналогія закону та аналогія права мають розглядатися не як виняткові за своїм характером явища, а як інститут, обумовлений властивостями самого права, природний юридичний інструмент права, покликаний забезпечити його функціонування як єдиної, цілісної динамічної системи.

Викладене дає підстави дійти висновку щодо неприпустимості розподілу повноважень позасудових органів на застосування права й повноваження на використання аналогії з метою подолання прогалин у законодавстві. Інший підхід, як слушно зазначає В. В. Фідаров, породжував би неоднорідність змістового регулювання відносин сторін у залежності від суб'єктного складу правозастосовних органів [11, с. 122].

Враховуючи всю багатоплановість діяльності неюрисдикційних правозастосовних органів, яка є більш ширшою у порівнянні із судовими, можна також дійти висновку стосовно того, що необхідність використання інститутів аналогії закону та аналогії права в діяльності позасудових органів є не менш значною, аніж у судовій практиці. Водночас, виходячи з необхідності забезпечення принципу законності в діяльності суб'єктів застосування права, повноваження неюрисдикційних правозастосовних органів на застосування інституту аналогії на сьогодні потребують належного закріплення на законодавчому рівні. Видіється, що лише такий підхід зробить можливим повноцінне виконання правом своїх завдань, а також гарантуватиме захист й реалізацію своїх прав фізичними та юридичними особами.

Література:

1. Алексеев С. С. Теория права / С. С. Алексеев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство БЕК, 1995. – 320 с.
2. Карташов В. Н. Применение права : учеб. пособие / В. Н. Карташов. – Ярославль : Изд-во Ярослав. ун-та, 1980. – 75 с.
3. Уранский Ф. Р. Пробелы в праве и способы их восполнения в правоприменительной деятельности: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Уранский Фарид Рубинович. – Москва, 2005. – 192 с.

4. Боннер А. Т. Законность и справедливость в правоприменительной деятельности / А. Т. Боннер. – М. : Российское право, 1992. – 320 с.
5. Белкин А. А. Аналогия в государственном праве / А. А. Белкин // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 1992. – № 6. – С. 13–25.
6. Кемулария Э. Ш. Проблемы применения уголовно-процессуального закона по аналогии : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.09 «Уголовный процесс и криминалистика. Судебная экспертиза» / Э. Ш. Кемулария. – М., 1983. – 16 с.
7. Кримінальний процесуальний кодекс України : закон України від 13.04.2012 р. № 4651-VI // Голос України. – 2012. – № 90–91.
8. Актуальные проблемы советского права / [Бачиашвили И. М., Капанадзе Т. Ш., Зоидзе В. И. и др. ; отв. ред. Шавгулидзе Т. Г.]; АН ГССР, Ин-т экономики и права. – Тбилиси : Мецниереба, 1988. – 356 с.
9. Цивільний процесуальний кодекс України : закон України від 18.03.2004 р. № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40. – Ст. 492.
10. Чечот Д. М. Административная юстиция. Теоретические проблемы / Д. М. Чечот. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1973. – 134 с.
11. Фидаров В. В. Пределы допустимости применения института аналогии закона и аналогии права в правовой системе России: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Фидаров Владимир Валерьевич. – Тамбов, 2009. – 228 с.
12. Кодекс адміністративного судочинства України : закон України від 06.07.2005 р. № 2747-IV // Офіційний вісник України. – 2005. – № 32. – Ст. 1918.
13. Сабо И. Социалистическое право / И. Сабо ; под ред. В. А. Туманова ; [пер. с венг. Б. Я. Гейгер, И. В. Проняков и Н. Н. Сикачев]. – М. : Прогресс, 1964. – 396 с.

Ю. И. Матат. К вопросу об определении круга субъектов правоприменительной деятельности, уполномоченных на использование средств преодоления пробелов в законодательстве

В статье исследованы вопросы относительно определения круга субъектов правоприменительной деятельности, имеющих право применять такие средства преодоления пробелов как аналогия закона и аналогия права. На основании проведенного анализа сделан вывод о необходимости признания субъектами применения аналогии не только судов, но и других

правоприменительных органов, а также необходимости закрепления соответствующих полномочий на законодательном уровне.

Ключевые слова: правоприменительная деятельность, субъект применения права, пробелы в законодательстве, аналогия закона, аналогия права.

Y. I. Matat. On the definition of the range of subjects of the enforcement of law, authorized to use means of overcoming legal gaps

The article explores issues regarding the definition of the range of subjects of law enforcement that have the right to use such means to overcome legal gaps as legal analogy and analogy of law. Based on the analysis conducted conclusions have been made that it is necessary to recognize the subjects of analogy application not only courts of jurisdiction, but also other law enforcement agencies ; and it is also needed to secure the appropriate authority at the legislative level.

Keywords: law enforcement activity, subject of the enforcement of law, legal gaps, legal analogy, analogy of law.

УДК 349.2 (477)

Матвієнко О. С.

Докторант ПрАТ «ВНЗ»МАУП» Луганський інститут

**ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА
ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

На сучасному етапі розвитку нашої держави одним із пріоритетних завдань для України є вступ до провідних європейських інституцій. З цією метою запроваджуються в життя важливі перетворення в економічній, соціальній, політичній і правовій сферах. Наразі тривають переговори щодо укладення Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (далі — ЄС, Євросоюз), один із підрозділів якої планується присвятити положенням щодо приведення національного трудового законодавства у відповідність до законодавства ЄС. Okрім цього, слід зазначити, що перший крок в цьому напрямку зроблено в 2004 році із затвердженням Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу.

Потужні євроінтеграційні процеси, необхідність підвищення рівня захисту прав громадян, реалії часу й стрімкість цих перетворень у

суспільному житті викликають потребу в продовженні реформування національного трудового законодавства. Розроблення дієвої правової моделі адаптації національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу потребує об'єднання зусиль насамперед фахівців у галузі трудового права й права соціального забезпечення та застосування науково виважених, серйозно аргументованих підходів у цьому напрямку.

Важливо, що робота над адаптацією трудового законодавства України до законодавства Євросоюзу започатковує, можливо, найскладніший та найактуальніший напрямок наукових досліджень у науці трудового права, який супроводжуватиме у дослідницькому сенсі одне з важливих завдань у зовнішній політиці нашої держави — інтеграцію до Євросоюзу. Зрозуміло, що цей нелегкий процес тільки розпочинається і чітко визначити належність рівня проведеної адаптації трудового законодавства до законодавства ЄС можливо буде тільки наприкінці, коли Україна набуде повноправного членства у Європейському Союзі.

Різні аспекти цієї проблеми досліджували М. Александрова, Н. Болотіної, В. Венедіктова, Л. Гінзбурга, В. Жернакова, М. Іншина, І. Кисельова, В. Лазор, Л. Лазор, Р. Лівшиця, А. Мацюка, В. Нікітінського, Ю. Орловського, П. Пилипенка, С. Прилипка, В. Прокопенка, О. Процевського, В. Ротаня, З. Симорота, О. Смирнова, Н. Хуторян, Г. Чанишевої, О. Ярошенка та інші відомі учені у галузі трудового права. У той же час, незважаючи на вагомі здобутки вказаних науковців, слід відзначити, що в Україні немає жодного комплексного дослідження в сфері визначення загальних зasad адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу.

Етапами правової адаптації трудового законодавства є:

- імплементація Угоди про партнерство та співробітництво;
- укладання галузевих угод;
- приведення чинного трудового законодавства України у відповідність із стандартами ЄС;
- створення механізму приведення проектів актів трудового законодавства України у відповідність до *acquis communautaire* [1].

Європейська соціальна політика ґрунтуються на договорах та інструментах, що випливають з них, а саме: (а) вільне переміщення працівників і громадян загалом; (б) соціальне забезпечення трудящих—мігрантів і європейських громадян, які переміщуються в межах Європейського Союзу; (в) стимулювання рівності між працюючими чоловіками й жінками; (г) поява мінімальних соціальних стандартів або стандартів, які забезпечують гармонізацію правил, зокрема, з питань безпеки

й гігієни праці; (д) розвиток соціального діалогу й укладення європейських колективних угод про відпустку для догляду за дитиною й роботу неповний робочий час.

Становлення трудового права ЄС нерозривно поєднане з розвитком спільної соціальної політики і утвердженням соціальних прав людини.

Під європейськими трудо-правовими стандартами слід розуміти визнані ЄС і закріплені в його документах юридичні норми, які забезпечують правове регулювання соціально-трудових відносин у державах-членах у межах об'єднання, а також механізми такого регулювання й гарантії забезпечення цих норм на практиці [5].

Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу — це діяльність компетентних державних органів щодо дослідження, з одного боку, нормативної бази ЄС у сфері правового регулювання трудової діяльності, а з іншого — національного трудового законодавства, та їх порівняльна оцінка на відповідність рівня правової регламентації відносин у сфері праці; формування висновків і пропозицій щодо етапів прийняття необхідних положень шляхом нормотворчої діяльності і впровадження її результатів у правозастосовну практику.

Адаптаційну діяльності щодо приведення національного трудового законодавства у відповідність до положень трудового законодавства ЄС можна поділити на такі етапи:

- 1) вивчення та аналіз норм європейського трудового права з метою встановлення суті їх змісту та регулятивної особливості;
- 2) виявлення ступеня відповідності норм національного законодавства у царині праці положенням трудового законодавства ЄС, етапів її здійснення;
- 3) адаптаційна правотворча діяльність;
- 4) впровадження в правозастосовну діяльність адаптованого трудового законодавства [3].

Науці трудового права слід чітко окреслити межі імплементації європейських трудових норм у юридичну практику України з урахуванням національних особливостей і наявних соціально-економічних можливостей, розробити юридичний механізм адаптації національного трудового законодавства до європейських трудових стандартів. Впровадження адаптованого трудового законодавства потребує високого рівня організаційного забезпечення, зокрема: (а) відповідної підготовки державних службовців; (б) організації перепідготовки й підвищення кваліфікації суддів; (в) наявності перекладів і публікацій не тільки положень нормативно-правових актів ЄС у сфері праці, а й коментарів і роз'яснень Суду ЄС;

(г) регулярного інформування громадян держави про стан адаптаційного процесу [4].

Забезпечення права людини на працю за законодавством Європейського Союзу включає в себе дві основні групи положень. Перша стосується змісту цього права, друга — державних гарантій його забезпечення. Зобов'язання держав—членів ЄС поширюються на обидві групи положень.

Зміст права на працю, встановлений Конституцією і законодавством України, в цілому відповідає вимогам *acquis communautaire*.

Потребує внесення змін і доповнень до нормативно-правових актів, що регулюють трудові й пов'язані з ними відносини, стосовно: (а) встановлення права на безоплатні професійні консультацію, підготовку й перепідготовку не тільки для громадян України, а й для іноземців та осіб без громадянства, які на законних підставах перебувають на території України і щодо яких такі зобов'язання передбачені міждержавними угодами; (б) удосконалення юридичного механізму квотування місць для працездатної молоді не лише для працевлаштування, а й для виробничого навчання; (в) визначення поняття «тривало безробітний» відповідно до вимог міжнародних актів, а також встановлення додаткових державних гарантій у сфері працевлаштування таких осіб; (г) установлення обов'язку роботодавця щодо забезпечення періодичного підвищення кваліфікації працівників і включення цього часу у робочі години [9].

Для забезпечення відповідності трудового законодавства України вимогам Європейського Союзу в питанні підвищеного захисту неповнолітніх осіб необхідно: а) для стимулювання і забезпечення права цієї категорії осіб на отримання повної середньої освіти закріпити в КЗпП України обов'язок роботодавця здійснювати приймання на роботу неповнолітніх осіб за умови наявності у них повної середньої освіти або обов'язкового поєднання праці з навчанням; б) доповнити перелік підстав, з яких заборонено будь-яке зниження розміру оплати праці такою підставою як вік працівника; в) доповнити перелік важких робіт і робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється праця неповнолітніх, переліком робіт або закладів, на яких з критеріїв моральності застосування праці неповнолітніх є неможливим [5].

Необхідність урахування положень *acquis communautaire* щодо підвищеного захисту соціально вразливих категорій працюючих робить актуальними опрацювання й затвердження Міністерством праці та соціальної політики України за участю всеукраїнських профспілок та їх об'єднань нових Типових правил внутрішнього трудового розпорядку із внесенням до їх змісту положень про особливий соціальний захист неповнолітніх,

працівників із сімейними обов'язками, зі зниженою працездатністю (інвалідів), похилого віку та ін. Правила повинні містити обов'язок роботодавця встановлювати режим роботи для цих працівників з огляду на особливості їх соціального статусу.

На трудящих–мігрантів, які на законних підставах перебувають в Україні, повинна поширюватися дія ст. 43 Конституції України. Проте, ч. 2 цієї статті, присвячена гарантіям реалізації права людини на працю, стосується виключно громадян України. Це не відповідає вимогам статей 6 і 7 ратифікованого Україною Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та п. 4 ст. 19 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Це зауваження можна віднести й до ч. 6 ст. 43 Основного Закону, яка гарантує захист від незаконного звільнення тільки громадянам України, а також до ч. 4 ст. 36, яка встановлює, що лише громадяни України мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Необхідно внести зміни до національних підзаконних актів з питань отримання дозволу на працевлаштування працівниками–мігрантами з урахуванням стандартів ЄС, згідно з якими це право може бути обмеженим тільки з метою охорони національної безпеки, громадського порядку, здоров'я й моральності населення [2].

Права працівників і роботодавців на свободу об'єднань і створення організацій мають як індивідуальну, так і колективну природу. Необхідно розрізняти право на створення організації, яке є індивідуальним для кожного суб'єкта (працівника або роботодавця), і право вже створеної організації виконувати свою діяльність згідно з її статутом, зокрема, щодо захисту своїх членів. Останнє є колективним правом. Право на створення організації набуває ознак колективного тільки на етапі реалізації вже створеною організацією своїх прав, передбачених законодавством і власним статутом. Воно зумовлене необхідністю появи колективної мети, колективного інтересу її членів у цілому. Моментом перетворення індивідуального права на об'єднання у колективне право є момент поєднання волі декількох суб'єктів і прийняття рішення відповідним колективом щодо утворення організації.

Трудове законодавство України, регламентуючи право працівників і роботодавців на об'єднання для захисту своїх соціально-трудових прав і професійних інтересів, не застосовує комплексного підходу. Кожен окремо взятий законодавчий акт має спрямованість на соціально-економічний захист особи або конкретних об'єднань, абстрагуючись від взаємного переплетіння

їх соціально-економічних інтересів. Таким чином, має місце дублювання правового регулювання одного питання в різних нормативних актах, в тому числі і законах. Видіється, що вітчизняному законодавству в сфері найманої праці бажано мати єдине основне джерело, у якому закріпити право на об'єднання як працівників, так і роботодавців, враховуючи їх спільні інтереси. Для вирішення цього завдання більш за все буде придатний Трудовий Кодекс України як найбільш комплексний законодавчий акт [7].

Одночасно з приведенням трудового законодавства України до *acquis communautaire* необхідно вдосконалити структуру всього українського права, його сутність, механізм застосування, здатний забезпечити запровадження європейського права у вітчизняній політико-правовій практиці. При цьому, слід мати на увазі, що українське трудове законодавство має залишитися внутрішньо гармонійним, цілісним, з огляду на реалії нашої країни, відповідати потребам суспільства і національним інтересам.

За допомогою адаптації трудового законодавства України до *acquis communautaire* необхідно не тільки привести національне законодавство у відповідність до законодавства Європейського Союзу, але й обов'язково створити реальні умови для застосування адаптованого законодавства у сфері трудової діяльності та соціального забезпечення населення.

Закріплени у відповідних міжнародних актах міжнародні трудові стандарти базуються на певних принципах як загальні засади або керівні ідеї, а тому мають високий рівень загальності. Їх формулювання і встановлення на міжнародному рівні має важливе значення для визначення соціальної політики у сфері трудових відносин, у праворозумінні й правозастосуванні відповідних норм.

Удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів необхідно розглядати як фактичну гармонізацію правового регулювання, яку можна досягти шляхом систематичного аналізу практичного застосування норм, закріплених у міжнародних документах і національному законодавстві, виявлення проблем у їх правозастосуванні та формулювання конкретних пропозицій з приводу приведення національного трудового законодавства у відповідність до вимог міжнародних трудових стандартів [6].

Міжнародні трудові стандарти справляли лише обмежений, опосередкований вплив на національне трудове законодавство України у складі СРСР, оскільки, з одного боку, у національному законодавстві не було конституційно закріплених зобов'язань щодо ратифікації конвенцій і врахування вимог рекомендацій, а з другого – переважала думка, що

радянське законодавство в цілому встановлювало більш високий рівень гарантій, а ніж той, що був потрібний для виконання вимог конвенцій МОП.

Ефективно діючий механізм національної імплементації міжнародних трудових стандартів є основою для впровадження міжнародних стандартів у законодавство України, якісним показником дієвості якого виступає поширеність реалізації імплементованих норм у практичній діяльності як найефективніша система захисту прав і свобод людини. У свою чергу, відсутність практики застосування міжнародних трудових стандартів є показником низької ефективності існуючого механізму національної імплементації міжнародних норм.

Реалізація норм міжнародного та національного права має схожі та відмінні ознаки, проте вони суттєво не впливають на зміст реалізації міжнародних трудових стандартів, а отже, можливе виділення форм реалізації міжнародного права за аналогією з формами реалізації внутрішньодержавного права, а саме: дотримання, виконання, використання і застосування, але з обов'язковим урахуванням існуючої специфіки міжнародно-правового регулювання відносин у трудовій сфері.

Застосування положень міжнародних трудових стандартів, як форма реалізації, має місце саме у правозастосовчій діяльності повноважних суб'єктів. Особливо необхідно виділити у цій сфері діяльність вищих судових органів, уповноважених не тільки застосовувати норми, а й у разі необхідності тлумачити положення законодавства, довершуючи в такий спосіб процес їх імплементації [5].

Впровадження основних принципів у сфері трудових відносин як пріоритетний напрям удосконалення національного трудового законодавства має важливе практичне значення, оскільки кожна країна, що прагне визнаватися світовим співтовариством як цивілізована, повинна привести національне трудове законодавство у відповідність до цих вимог. Зокрема, в Україні потребують закріплення норми стосовно заборони роботодавцям втрутатись у діяльність професійних спілок і заборони дискримінації свободи об'єднання у трудовій сфері; передбачити відкритий перелік прав працівників і закріпити положення, що вичерпний характер можуть мати тільки обов'язки працівника й відповідні їм права роботодавця тощо.

Новий проект Трудового кодексу потрібно доповнити положеннями щодо: по-перше, встановлення рівної винагороди за працю рівної цінності; по-друге, встановлення справедливих і безпечних умов праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни на рівні міжнародних стандартів; по-третє, справедливої й задовільної винагороди, що забезпечує гідне

людини існування для неї самої та її родини, що доповнюється при необхідності коштами соціального забезпечення тощо [9].

Міжнародна практика застосування положень міжнародних трудових стандартів щодо запобігання проявам дискримінації у сфері трудових відносин доводить необхідність закріплення поняття дискримінації у національному трудовому законодавстві, яке повинно містити всі можливі підстави, за якими вона не допускається. Тягар доведення відсутності факту дискримінації треба покласти на роботодавця. Особа, яка вважається потерпілою, вправі звернутись із заявою до суду й обмежиться тільки поданням відповідних даних щодо дискримінації.

Проект Трудового кодексу необхідно доповнити статтею такого змісту: „Особливості регулювання праці – це правові норми, які частково обмежують застосування загальних правил або передбачають для певних категорій працівників додаткові правила, а також норми, які надають можливість вибору сторонам трудових відносин між загальними й окремими положеннями трудового законодавства” [8].

З метою вдосконалення механізму захисту трудових прав власними діяннями працівника (самозахист) до проекту Трудового кодексу пропонується внести таку статтю: „1. Кожен працівник має право на самозахист у випадку порушення його права чи реальної загрози такого порушення незалежно від можливості подальшого звернення до уповноважених державних органів з вимогою захисту. 2. Самозахист – це сукупність самостійних, правомірних діянь працівника, спрямованих на припинення порушення або поновлення його прав, що передбачені трудовим договором чи трудовим законодавством, без звернення до органів уповноважених здійснювати захист у юрисдикційному порядку”.

Проведений теоретичний аналіз дозволив зробити наступні висновки. Адаптаційну діяльності щодо приведення національного трудового законодавства у відповідність до положень трудового законодавства ЄС можна поділити на такі етапи:

- вивчення та аналіз норм європейського трудового права з метою встановлення суті їх змісту та регулятивної особливості;
- виявлення ступеня відповідності норм національного законодавства у царині праці положенням трудового законодавства ЄС, етапів її здійснення;
- адаптаційна правотворча діяльність;
- впровадження в правозастосовну діяльність адаптованого трудового законодавства.

Одночасно з приведенням трудового законодавства України до *acquis communautaire* необхідно вдосконалити структуру всього українського права,

його сутність, механізм застосування, здатний забезпечити запровадження європейського права у вітчизняній політико-правовій практиці. При цьому, слід мати на увазі, що українське трудове законодавство має залишитися внутрішньо гармонійним, цілісним, з огляду на реалії нашої країни, відповідати потребам суспільства і національним інтересам.

За допомогою адаптації трудового законодавства України до *acquis communautaire* необхідно не тільки привести національне законодавство у відповідність до законодавства Європейського Союзу, але й обов'язково створити реальні умови для застосування адаптованого законодавства у сфері трудової діяльності та соціального забезпечення населення.

Закріплені у відповідних міжнародних актах міжнародні трудові стандарти базуються на певних принципах як загальні засади або керівні ідеї, а тому мають високий рівень загальності. Їх формулювання і встановлення на міжнародному рівні має важливе значення для визначення соціальної політики у сфері трудових відносин, у праворозумінні й правозастосуванні відповідних норм.

Удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів необхідно розглядати як фактичну гармонізацію правового регулювання, яку можна досягти шляхом систематичного аналізу практичного застосування норм, закріплених у міжнародних документах і національному законодавстві, виявлення проблем у їх правозастосуванні та формулювання конкретних пропозицій з приводу приведення національного трудового законодавства у відповідність до вимог міжнародних трудових стандартів.

Новий проект Трудового кодексу потрібно доповнити положеннями щодо: по-перше, встановлення рівної винагороди за працю рівної цінності; по-друге, встановлення справедливих і безпечних умов праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни на рівні міжнародних стандартів; по-третє, справедливої й задовільної винагороди, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її родини, що доповнюється при необхідності коштами соціального забезпечення тощо.

Література:

1. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, Л. П. Гаращенко, І. П. Лаврінчук, О. В. Макогон, М.П. Стадник, Г. І. Чанишева; Відп. ред. Н. М. Хуторян. — К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. — 304 с.

-
2. Кодифікація трудового законодавства України : Монографія. / За ред. Н.М. Хуторян, М. І. Іншина, д. С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. — Харків :ФІНН, 2009. — 432 с.
3. Проблемы гармонизации законодательства Украины и стран Европы / Под общ. ред. Е.Б. Кубко, В.В. Цветкова. — К.: Юринком Интер, 2003. — 528 с.
4. Рабінович П., Радонович Н. Імплементація міжнародних договорів в Україні та гармонізація з ними національного законодавства (деякі загальнотеоретичні аспекти) // Вісник Академії правових наук України. — 1999. — №1. — С. 81 — 90.
5. Якименко М. М. Реалізація міжнародних трудових стандартів у проекті Трудового кодексу України / М.М. Якименко // Юридична Україна. – 2007. – № 2. – С. 53–58.
6. Якименко М. М. Європейський стандарт права на справедливу винагороду та забезпечення належного життєвого рівня і його реалізація в законодавстві України // Захист соціальних та економічних прав людини: міжнародні стандарти і законодавство України: наук.-практ. конф.; 12 бер. 2004 р., м. Київ: матеріали / За ред. О.Ф. Штанька, Н.Б. Болотіної. – К.:КЮІ МВС України, 2004. – Ч.1. – С. 83–85.
7. Ярош М. В. Новий трудовий кодекс – К. : Наук.думка, 2011. – 142 с.
8. Ярмола Б. П. Трудовое законодавство Украины.- К., 2012 р.
9. Ясько П. В. Проблеми сучасного трудового законодавства – К. : Лібра, 2009. – 161 с.

Матвиенко А. С. Особенности адаптации трудового законодательства Украины к законодательству Европейского Союза

Анализируются особенности адаптации трудового законодательства Украины к законодательству Европейского Союза. Автором определены основные направления реформирования системы трудового законодательства Украины и этапы адаптации трудового законодательства Украины к законодательству Европейского Союза.

Ключевые слова: трудовое право, трудовое законодательство, трудовой кодекс.

Matvienko O. The adaptation of employment legislation of Ukraine to the European Union

The features of the adaptation of employment legislation of Ukraine to the European Union. The author identifies the key areas of reform of labor legislation

of Ukraine and stages of adaptation of employment legislation of Ukraine to the European Union.

Keywords: employment law, labor law, labor code.

УДК 005.95

Михайлук О. В.

Докторант ПрАТ «ВНЗ»МАУП» Луганський інститут

ПРОБЛЕМА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглядаються особливості управління розвитком кадрового потенціалу підприємства. Автором визначено напрями удосконалення управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.

Ключові слова: потенціал, трудовий потенціал підприємства, кадровий потенціал підприємства.

Інноваційні перетворення що відбуваються на сучасному етапі в Україні, вимагають першочергової уваги до розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Загальні питання розвитку концепції управління потенціалом організації були досліджені такими вченими, як В. Авдєєнко, О. Амоша, В. Архіпова, М. Бухалков, А. Воронкова, В. Гавва, В. Герасимчук, Р. Дафт, І. Должанський, В. Заруба, О. Козирєва, Н. Краснокутська, Б. Крижанівський, Є. Лапін, Л. Ревуцький, М. Сліжіс, В. Спірін, В. Фальцман, О. Федонін, Е. Фігурнов, С. Хейнман, В. Хомяков, В. Хрумкий, Д. Черніков, П. Шаповалов, Д. Шевченко, Ю. Шипуліна та ін. У працях названих науковців розглядаються еволюція концепцій менеджменту та підходів до управління персоналом, визначено зміст сучасної системи управління персоналом, загальні принципи й методи стратегічного управління людськими ресурсами. Але у науковій літературі питання управління розвитком кадрового потенціалу підприємства окремо не вивчалося.

Мета статті: розглянути особливості управління розвитком кадрового потенціалу підприємства та визначити напрями удосконалення управління розвитком кадрового потенціалу підприємства.

Міжнародний досвід показує, що в різний час в організації управління підприємством застосовувалися різні моделі. Прикладом такої зміни моделей

може служити досвід США, де в 60-90-і рр. ХХ ст. використовувалися 8 моделей організації управління підприємством. До них відносяться: система планування, програмування і бюджетування (60-70-ті рр.); управління цілями (1975-1980-ті рр.); бюджетування на нульовій основі (70-і рр.); стратегічне планування (80-і рр.); вимір ефективності-бенчмаркинг (кінець 70-х рр.); загальне управління якістю (80-90-і рр. - теперішній час); реінженерінг бізнес - процесів (90-і рр.)

Спираючись на наукову літературу, можна умовно визначити, що узагальнюючи характеристики цих моделей організації управління, виділяють наступні загальні для них риси:

- усі вони засновані на визначені мети: стратегічної, оперативної, короткочасної;
- усі підходи припускають розробку ряду варіантів досягнення поставленої мети і вибір за тими або іншими ознаками найбільш відповідного варіанту. Як ознака розглядаються різні характерні риси цих варіантів - витрати на здійснення, тривалість, складність;
- усі підходи передбачають розробку і реалізацію набору заходів (програм) для досягнення поставленої мети [1].

Ці моделі, на думку їх укладачів, різноманітні варіанти реалізації управління за цілями. В той же час наявність кількох, хоча і подібних, але не тотожних підходів дозволяє припустити, що для різних об'єктів управління або для різних цілей більш відповідними можуть бути різні підходи.

Як відзначають дослідники, кадровий потенціал є головним елементом системи управління, який в один і той же час може виступати як в якості об'єкта, так і в якості суб'єкта управління. В якості об'єкта слід розглядати кадровий потенціал трудового колективу, а не трудовий потенціал окремих працівників, бо тільки колектив орієнтований на стратегічні цілі і підпорядкований дії всього комплексу законів і положень, що визначають дію системи в цілому. Таким чином, об'єктом управління може бути кадровий потенціал будь-якого структурного підрозділу або організації в цілому. Об'єкти кадрового потенціалу як системи знаходяться в постійному зв'язку і взаємодії один з одним, в результаті чого виникають різні процеси руху як всередині, так і за межами організації. До числа цих процесів відносяться перехід з посади на посаду, з колективу в колектив, з підрозділу в підрозділ, зростання кваліфікації, посадовий ріст працівників. Поряд з цим можна назвати цілий ряд інших процесів: зміна професійно-кваліфікаційної структури зайнятих, вдосконалення організаційної структури, поліпшення психологічного клімату в колективі, інші соціально-економічні процеси, що

дозволяють поставити ряд елементів управління трудовим колективом на режим самоврядування, і т.п.

Під суб'єктом управління кадровим потенціалом ми розуміємо, по-перше, функціональний апарат, керуючий процесами підготовки, прийому, адаптації, переміщення виробничих кадрів тощо; по-друге, управлінський апарат, який здійснює керівництво підпорядкованими підрозділами та колективами, по-третє, профспілкові та різні громадські організації (наприклад, професійні спільноти, гуртки якості), що виконують ряд функцій по згуртуванню колективу, її виховання, розвитку творчої активності його членів, і, нарешті, по-четверте, сюди мають бути включені неформальні лідери, наявні в колективі.

Прогресивний розвиток підприємства і ступінь професійної підготовки фахівців (специфічного інноваційного продукту) безпосередньо залежить від компетенції співробітників підприємства, виконання місії, завдань по основних напрямках розвитку підприємства (дів. рис. 1.).

Кадрове планування в підприємства розглядається як складова частина стратегічного плану розвитку підприємства. Персонал підприємства забезпечує гарантії якості у всіх сферах діяльності підприємства, тому основними завданнями управління персоналом повинні бути наступні:

- розробка корпоративних етичних норм поведінки співробітників підприємства;
- ділова оцінка (атестація) персоналу, підтримання релевантної критеріальної бази оцінки;
- організація роботи з підвищення кваліфікації персоналу;
- підвищення задоволеності співробітників умовами роботи, через розвиток дієвої системи матеріальної та моральної винагороди персоналу [6].



Рис. 1. Схема розвитку кадрового потенціалу підприємства

Спираючись на перелічені вище завдання, на підприємстві повинно здійснюватись трирівневе кадрове планування: стратегічне, тактичне, оперативне.

Конкретні кадрові цілі є основою розробки кадрових заходів у вигляді комплексу заходів, спрямованих на реалізацію кадрових завдань, цілей з урахуванням потреб співробітників на кожному робочому місці.

Мета планування - забезпечити підприємство персоналом необхідної кваліфікації і визначити неминучі при цьому витрати. Відповідні заходи супроводжують процес підготовки кадрів - співробітників, керівних працівників, їх адаптацію до стратегічних цілей підприємства.

Складність планування на тривалу перспективу сполучена з труднощами прогнозування поведінки людей. Тому необхідно враховувати ризики, розглядати можливі альтернативи. Необхідний постійний аналіз персоналу, витрати на його необхідне підвищення кваліфікації та (або) перепідготовку

та врахування тенденцій зміни попиту на фахівців у розглянутій перспективі.

Кадрове планування повинно вирішувати завдання професійного і посадового зростання працівників, створення для цього необхідних передумов і умов. Особливу увагу персоналу приділяється при відкритті підготовки за новими спеціальностями, так як введення освітніх нововведень відбувається із залученням інвестицій і розробкою бізнес-плану з оцеки потреби в кадрових ресурсах [5].

При формуванні планів підготовки кадрів оцінюється їх компетентність, що перевищує вимоги сьогодення, що дозволяє безболісно їх адаптувати до нових технологічних змін. При цьому відділ кадрів підприємства особливу увагу звертає на компетентність співробітників.

Я. Яхніним пропонуються наступні напрямки здійснення кадової політики:

- безумовне забезпечення дотримання трудового законодавства у роботі з персоналом підприємства;
- створення режиму максимального сприяння особам, залученим для виконання разових послуг для підприємства;
- підтримку якісного та компетентностного рівня розвитку потенціалу працівників на рівні акредитаційних вимог;
- зниження середнього віку працівників, в тому числі, що здійснюють керівні функції.
- створення кадрового резерву на заміщення керівних посад;
- безумовне прийняття норм ділової етики співробітниками підприємства;
- розробка планів підвищення кваліфікації, що враховують інтегральне злиття індивідуальні переваги співробітників і потреб підприємства [8].

При цьому, вказує автор, для забезпечення безумовного забезпечення дотримання трудового законодавства у роботі з персоналом підприємства необхідно:

- 100% укладення трудових договорів, додатків до трудових договорів з усіма категоріями працівників, в тому числі сумісниками, незалежно від терміну трудового договору;
- оперативне оформлення на роботу співробітників за наявності всіх документів, необхідних для укладення з ними трудового договору;
- створення системи дисциплінарної відповідальності керівників підрозділів що фактично допустили до виконання трудових функцій осіб, які не оформили відносин з підприємством;

- підвищення відповідальності працівників за виконання обов'язків за трудовим договором.

З метою створення режиму максимального сприяння особам, залученим для виконання разових послуг для підприємства необхідно:

- чітко формулювати предмет договору;
- оперативно оцінювати якість і обсяг наданих послуг;
- не допускати затримки оплати бухгалтерією виконаних договорів на надання разових послуг підприємства;
- для підвищення соціальної захищеності осіб, які підтримують з підприємством цивільно-правові відносини, залучати їх, як правило, через аутсорсинг [7].

Поява нових тенденцій в менеджменті організацій, визнання одним з пріоритетів сталого розвитку – соціальний прогрес, що визначає потреби кожного, підводить до необхідності узагальнення досвіду управління кадровим потенціалом та формування нової концепції управління кадровим потенціалом підприємства.

Більшість науковців формулюють сучасну концепцію управління достатньо широко, підкреслюючи її відмінності за критеріями оцінювання ефективності (більш повне використання потенціалу співробітників, а не мінімізація витрат); за ознакою контролю (самоконтроль, а не зовнішній контроль); за формуєю організації (органічна, гнучка форма організації, а не централізована, бюрократична) тощо [2]. При цьому, вони відзначають наявність тенденції до підвищення ролі аналітичних функцій кадрових служб.

Характерною сучасною рисою роботи з персоналом є прагнення до інтеграції всіх аспектів кадової роботи, всіх стадій їх життєвого циклу з моменту прийому на роботу до виплати пенсійної допомоги. Виходячи з цього, концепція управління кадровим потенціалом підприємства може мати таке визначення.

Концепція управління кадровим потенціалом підприємства являє собою систему теоретико-методологічних поглядів на розуміння та визначення суті, змісту, цілей, задач, критеріїв, принципів та методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування підприємства.

В умовах, що постійно змінюються, постійно змінюється і концепція управління кадровим потенціалом підприємства, а отже її особливості потребують дослідження.

Об'єктом концепції є кадровий потенціал підприємства, який необхідно розглядати, як відкриту систему, тому що він знаходиться під постійним

впливом факторів зовнішнього середовища: ринок праці, соціально-демографічні фактори, доходи та рівень життя населення, рівень освіти населення [3].

Оскільки кадровий потенціал пропонується розглядати, як складну, динамічну систему, що розвивається, змінює у часі та просторі свої параметри, піддається впливу зовнішнього середовища та впливає на нього за принципом зворотного зв'язку, то він повинен володіти такими властивостями:

- цілісність – система розглядається як сукупність змінних. Вона поводить себе як єдине ціле, тобто зміна одного компоненту кадрового потенціалу веде до зміни всіх інших.

- диференціація – передбачає, що різні компоненти кадрового потенціалу виконують лише властиві їм функції та ці компоненти не можуть бути взаємозамінними.

- складність – визначається неоднорідністю компонентів кадрового потенціалу, як системи, які її утворюють, а також різнохарактерністю та ієрархічністю зв'язків та структурним різноманіттям між компонентами кадрового потенціалу.

- динамічність – кадровий потенціал підприємства постійно розвивається та змінює свої параметри у часі [4].

На нашу думку поряд з перерахованими властивостями кадрового потенціалу підприємства як відкритої системи він характеризується рядом *особливостей*, до яких відносяться:

- унікальність та непередбачуваність;
- наявність граничних можливостей;
- властивість змінювати структуру та формувати варіанти поведінки;
- здатність до адаптації,
- мобільність тощо.

Проведений теоретичний аналіз досліджень з проблеми управління розвитком кадрового потенціалу підприємства дозволив визначити рекомендації і напрями удосконалення управління розвитком кадрового потенціалу підприємства. Так, для підвищення ефективності управління розвитком кадрового потенціалу підприємства необхідно:

- забезпечувати відповідність управління розвитком кадрового потенціалу підприємства місії та завданням підприємства;
- привести у відповідність управління підприємства сучасним тенденціям теорії та практики управління; визначення цілей і завдань, які

забезпечують ефективність управління розвитком кадрового потенціалу підприємства;

- запровадження стратегії формування кадрового потенціалу підприємства, яка включає наступні основні етапи: планування розвитку персоналу, аналіз кадрового потенціалу підприємства, вибір цілей управління кадровим потенціалом підприємства, визначення стратегії управління кадровим потенціалом у відповідності до пріоритетів підприємства, створення умов для реалізації стратегії, розвитку кадрового потенціалу, контролювання та оцінювання реалізації стратегії;
- спрямованість кадової політики на зростання професійної компетентності співробітників підприємства, що передбачає безперервність і системність процесу підготовки кадрів і кадрового резерву;
- підвищення кваліфікації працівників повинно здійснюватись за допомогою тренінгових технологій, для чого в організаційній структурі підприємства виділити відділ з управління персоналом, укомплектований відповідними фахівцями;
- запровадження системи стимулювання і мотивації працівників;
- концентрація інтелектуального, матеріально-технічного та фінансового потенціалу підприємства для вирішення актуальних проблем функціонування системи управління розвитком кадрового потенціалу підприємства;
- визначення організаційної структури управління розвитком кадрового потенціалу підприємства, яка узгоджена із загальною системою управління;
- сприяння впровадженню на підприємстві інформаційних технологій та управлінських технологій;
- чітке визначення відповідальності і повноважень усіх суб'єктів управління;
- усвідомлення суб'єктами управління важливості розвитку кадрового потенціалу підприємства на сучасному етапі розвитку суспільства;
- скоординованій роботі всіх суб'єктів управління розвитком кадрового потенціалу підприємства;
- підвищення рівня самостійності структурних підрозділів; провідної ролі колегіальних органів у прийнятті управлінських рішень; прозорість процедур прийняття управлінських рішень; широке розповсюдження делегування повноважень; панування демократичного стилю управління; чітке визначення посадових обов'язків працівників; які у разі необхідності корегуються.;

- визначення принципів і підходів до організації організаційно-управлінського середовища на підприємстві керівництво ними в практичній діяльності;
- створення умов для ефективних пошуків, інноваційного руху, позитивного мотиваційного фону для продуктивної і творчої роботи;
- впровадження системи моніторингу ефективності управління розвитком кадрового потенціалу підприємства за визначеними нами критеріями і показниками;
- розвиток демократичних зasad управління, підвищення самостійності структурних підрозділів підприємства;
- постійне удосконалення управління розвитком кадрового потенціалу підприємства;
- створення умов для самореалізації, повного розкриття професійних можливостей співробітників підприємства.

Становлення теоретичної бази щодо розробки концепції управління кадровим потенціалом потребує дослідження вже існуючих та формування, відповідно до вимог розвитку менеджменту, нових принципів управління ним.

Література:

1. Дудар Т. Роль кадрового потенціалу у забезпечені ефективного менеджменту в аграрній сфері // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2002. – Випуск 6. – с. 7 – 10.
2. Конаржевський Ю. А. Менеджмент и внутреннее управление / Ю. А. Конаржевський – М.: «Педагогический поиск», 2000. – 224 с.
3. Луговий В. І. Управління освітою: Навч. посіб. для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності “Державне управління”. – К.: Вид-во УАДУ, 1999. – 342 с.
4. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова. Новосибирск: НГАЭиУ, 2000. – 312 с.
5. Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізм його реалізації у регіоні / Монографія. – Львів. - 2002. – 383 с.
6. Точенов И. В. К вопросу об оценке кадрового потенциала предприятия // Вісник Донбаської державної академії будівництва і архітектури. – 1999. – Вип. 5 (19). – с. 69 – 71.
7. Ясінець П. С. Управління підприємством / П. С. Ясінець – К.: Лібра, 2008. – 212 с.

8. Яхнін Я. К. Сучасні підходи до управління підприємства / Я. К. Яхнін – К.: Наук.думка, 2010. – 143 с.

Михайлюк А. В. Проблема управления развитием кадрового потенциала предприятия

В статье рассматриваются особенности управления развитием кадрового потенциала предприятия. Автором определены направления совершенствования управления развитием кадрового потенциала предприятия.

Ключевые слова: потенциал, трудовой потенциал предприятия, кадровый потенциал предприятия.

Mikhailyuk A. The problem of managing the development potential of the company

The article deals with peculiarities of the development potential of the company. The author has identified areas of improvement management pozvytkom kadrovoho potential of the company.

Keywords: potential employment potential enterprise human resources company.

УДК 349.2:331

Надьон О. В.
здобувач кафедри господарського права
Національного університету
“Національна юридична академія України імені Я.Мудрого”

**ЩОДО ПРОБЛЕМ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ
ІНВАЛІДІВ В УКРАЇНІ**

У статті досліджено сучасні проблеми працевлаштування інвалідів в Україні. Проведений аналіз чинних правових норм, спрямованих на сприяння працевлаштуванню інвалідів та підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Виявлені наявні недоліки діючого законодавства у сфері правового регулювання працевлаштування інвалідів. Розроблені пропозиції з вдосконалення організаційно-правових та економічних заходів працевлаштування інвалідів на сучасному етапі.

Ключові слова: інвалід, робоче місце інваліда, гарантія захисту, ринок праці, соціальний захист, пільги, конкурентоспроможність інвалідів на ринку праці.

Постановка проблеми. Особливої актуальності проблема зайнятості інвалідів набуває у зв'язку з постійним зростанням їхньої чисельності та низьким рівнем зайнятості, що викликає соціальну напругу в суспільстві, оскільки для інвалідів мати роботу – це можливість підвищити соціальний статус, свою значущість, поліпшити добробут. Для суспільства працюючий інвалід – це розв'язання багатьох соціальних проблем. Незважаючи на проведення подій по профілактиці інвалідності, спостерігається постійне зростання її масштабів. Тенденція збільшення кількості громадян з обмеженими фізичними вадами в Україні не залишається без уваги зі сторони держави. Сьогодні в Україні більше 2,5 мільйонів таких людей. І тільки трохи більше 390 тисяч осіб замовлені професійно.

Одним з головних пріоритетів Державної політики по відношенню до інвалідів є їх трудова зайнятість, як важлива сторона кожного громадянина. Робота має добрий вплив на життя людини з обмеженими можливостями, дає їйому відчуття потреби зі сторони сім'ї та суспільства, допомагає упоратися з наслідками інвалідності, сприяє реабілітації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми працевлаштування інвалідів, питання щодо визначення проблем та розробки заходів щодо збільшення зайнятості й раціонального працевлаштування інвалідів висвітлювалися в працях П.А. Бущенка, В.С. Венедиктова, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, П.І. Жигалкіна, І.В. Зуба, Д.О. Карпенка, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, А.Р. Мацюка, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка, Н.М. Биба, І.Г. Козуб та ін.

Формулювання цілей. Метою пропонованої статті є аналіз зайнятості та працевлаштування інвалідів у сучасних умовах, виявлення основних проблем та розробки заходів щодо збільшення зайнятості й раціонального працевлаштування інвалідів з урахуванням стану здоров'я, побажань та можливостей, що відповідає інтересам як держави, так і самих інвалідів.

Виклад основного матеріалу. Ключовим ланцюгом в реалізації політики трудової зайнятості інвалідів є Державна служба зайнятості, особливо коли громадяни з обмеженими фізичними вадами отримали право не тільки на статус безробітного, але і виплату матеріального забезпечення (з

урахуванням їх минулого трудового та страхового стажу), вони вирішили, що знову в вирі життя.

В рамках виконання Наказів Президента України, які стосуються удосконалення державного регулювання в сфері зайнятості, ринку праці України, а також в рамках виконання програми про реабілітацію осіб з обмеженими фізичними можливостями з дотриманням прав на працю в центрах зайнятості проводиться певна робота за яку відповідають спеціалісти з працевлаштування. В їх особі центр зайнятості – це посередник поміж інвалідом та роботодавцем. Саме тут кожному хто звернувся буде надана допомога в підборі підходящеї роботи. Підприємства, які не закрили квоту по працевлаштуванню інвалідів (відповідно до Закону України «Про зайнятість населення») також надають повну інформацію про вакансії. Виходячи з неї, відбувається працевлаштування незайнятих інвалідів.

Згідно з законодавством України, **інвалід** – це особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком травм, або з уродженими дефектами, що призводить до обмеження нормальної життєдіяльності особи, викликає потребу в соціальній допомозі їй і посиленому соціальному захисті, а також у виконанні з боку держави відповідних заходів для забезпечення її законодавчо визначених прав [2].

Відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» інвалідам забезпечується право працювати на підприємствах, в установах і організаціях, займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом. У визначених законодавством випадках інваліди реєструються в центрах зайнятості як безробітні, яким має надаватися комплекс послуг з пошуку і підбору підходящеї роботи. Чинне законодавство зобов'язує роботодавців забезпечити наявність робочих місць для їх працевлаштування. Норматив робочих місць для інвалідів встановлено в розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а для ПОУ, де працює від 8 до 25 чоловік, - одне робоче місце.

Робоче місце інваліда – це місце або виробнича ділянка постійного або тимчасового перебування особи в процесі трудової діяльності на підприємствах, в установах і організаціях [2].

З метою забезпечення гарантованих державою реабілітаційних послуг медико-соціальні експертні комісії розробляють для кожного інваліда відповідно до профілю захворювання індивідуальну програму реабілітації. До участі в реалізації трудової та професійної складової реабілітаційної програми залучається служба зайнятості [1, с. 204]. У зв'язку з цим центри зайнятості:

- взаємодіють з органами праці та соціального захисту населення для отримання інформації про інвалідів, які мають потребу в працевлаштуванні;
- ведуть інформаційний банк даних про інвалідів, які не досягли пенсійного віку та звернулися по допомогу в працевлаштуванні;
- ведуть облік робочих місць підприємств, на які можуть бути працевлаштовані інваліди, у тому числі спеціальних робочих місць;
- надають інформаційно-консультаційні послуги роботодавцям стосовно працевлаштування інвалідів та створення спеціальних робочих місць;
- надають інвалідам профінформаційні послуги щодо стану ринку праці, світу професій, попиту на певні професії і спеціальності тощо;
- проводять за згодою інваліда індивідуальні профконсультації з використанням психодіагностичних методик для вибору виду діяльності і професії, надають психологічну підтримку;
- здійснюють пошук роботи відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у інваліда кваліфікації та знань, з урахуванням його побажань та індивідуальних програм реабілітації;
- інформують місцеві органи праці та соціального захисту населення, центри професійної реабілітації системи Міністерства соціальної політики про інвалідів, які зареєстровані в державній службі зайнятості як безробітні та виявили бажання пройти професійне навчання за професіями (спеціальностями), що є актуальними на ринку праці;
- організовують професійне навчання інвалідів, які зареєстровані в державній службі зайнятості як безробітні відповідно до рекомендацій МСЕК, нахилів, побажань, у тому числі за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів для осіб, які не мають права на отримання допомоги по безробіттю;
- здійснюють заходи щодо залучення інвалідів, за їхньою згодою, до оплачуваних громадських робіт;
- щоквартально інформують регіональні органи праці та соціального захисту населення, центри професійної реабілітації інвалідів системи Міністерства соціальної політики про професії та спеціальності, що актуальні на ринку праці регіону, підготовка за якими дасть можливість інвалідам працевлаштуватися [6, с. 21].

Найважливішою функцією центрів зайнятості є координація взаємодії Фонду соціального захисту інвалідів, регіональних органів праці та соціального захисту населення, підприємств щодо створення робочих місць, професійної орієнтації, профнавчання та працевлаштування інвалідів.

Робота центрів зайнятості полягає в такому:

1. У разі якщо для працевлаштування інваліда відповідно до рекомендацій МСЕК, його здібностей, нахилів, побажань можливе використання звичайного робочого місця, то порядок його працевлаштування передбачає виконання стандартних процедур та операцій.

2. У разі якщо відповідно до індивідуальної програми реабілітації для працевлаштування інваліда необхідно створення спеціального робочого місця, то центр зайнятості погоджує з роботодавцем можливість створення спеціального робочого місця за кошти Фонду соціального захисту інвалідів. Інвалідам, які не мають змоги працювати на підприємствах, в установах, організаціях, державна служба зайнятості сприяє у працевлаштуванні за умови виконання роботи вдома.

3. На підставі отриманого від Фонду соціального захисту інвалідів рішення, центр зайнятості готує проект тристороннього договору про працевлаштування інваліда та надання роботодавцеві дотації (затвердженою формою). Після його підписання сторонами відслідковує процес виконання: перерахування коштів на рахунок підприємства, створення спеціального робочого місця.

4. Після отримання від роботодавця інформації про введення в експлуатацію спеціального робочого місця – направляє інваліда на працевлаштування.

5. Інформує органи праці та соціального захисту населення про працевлаштування інваліда на звичайне або спеціальне робоче місце.

У кожному центрі зайнятості в профінформаційному секторі створений спеціальний інформаційний куточек для інвалідів. На спеціальних стендах куточка розміщена така інформація:

- нормативно-правові акти з питань соціального захисту інвалідів;
- відомості про підприємства, що мають спеціальні робочі місця, на які можуть бути працевлаштовані інваліди, та стисла характеристика цих робочих місць;
- інформація про місцеві органи соціального захисту населення, регіональні відділення Фонду соціального захисту інвалідів, громадські організації інвалідів з переліком послуг, що надаються, адреси та телефони цих організацій, центри реабілітації інвалідів;
- перелік спеціальностей, за якими здійснюється навчання інвалідів, а також порядок направлення інвалідів місцевими органами праці та соціального захисту населення до центрів професійної реабілітації системи Мінпраці;
- інформаційно-роздатковий матеріал відповідного спрямування;

- інформація про друковані засоби масової інформації, випуск яких здійснюється редакціями громадських організацій інвалідів;

- перелік Інтернет-сайтів з інформацією про вакансії та державних і громадських організацій, що опікуються проблемами інвалідів.

Реєстрація та облік громадян, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні проводиться державною службою зайнятості за умови пред'явлення паспорта і трудової книжки, а в разі потреби також військового квитка, диплома чи іншого документа про освіту. Крім того, інваліди під час реєстрації повинні пред'явити такі документи :

- посвідчення інваліда ;
- довідку до акту огляду медико-соціальної експертної комісії;
- індивідуальну програму реабілітації.

Для виконання покладених на неї функцій Державна служба зайнятості має право:

1. Одержанувати від підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності, адміністративні дані, про наявність вакантних робочих місць, в тому числі призначених для працевлаштування інвалідів, характер і умови праці на них, про всіх вивільнюваних, прийнятих і звільнених працівників та інформацію щодо передбачувані зміни в організації виробництва і праці, інші заходи, що можуть призвести до вивільнення працівників;

2. Направляти для працевлаштування на підприємства, установи і організації всіх форм власності при наявності там вільних робочих місць (вакантних посад) громадян, які звертаються до служби зайнятості, відповідно до рівня їх освіти і професійної підготовки, а інвалідів, крім того - відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у них кваліфікації і знань та з урахуванням їх побажань;

3. Державна служба зайнятості здійснює пошук підходящеї роботи для інвалідів відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у інваліда кваліфікації та знань, з урахуванням його побажань. Для громадян які втратили роботу і заробіток (трудовий дохід), заробітна плата підходящеї роботи має відповідати рівню, який особа мала за попередньою роботою з урахуванням її середнього рівня, що склався в галузі відповідної області за минулий місяць;

4. Виплачувати компенсацію протягом року роботодавцю, який працевлаштовує інваліда (понад встановлений норматив робочих місць для інвалідів) строком не менше ніж на два роки, та зареєстрованого в установленому порядку як безробітний, але якому відповідно до законодавства допомога по безробіттю не призначена. Компенсація

виплачується в розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за рахунок коштів, передбачених у бюджетах Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та Фонду соціального захисту інвалідів;

5. Інвалідам, яким надано статус безробітного та призначена допомога по безробіттю, за їх бажанням виплачується одноразово для організації підприємницької діяльності.

Маємо на увазі також той факт, що далеко не кожен інвалід, що бажає працевлаштуватися, володіє спеціальністю, яка користується попитом на ринку праці. В цьому випадку громадянин потребує підвищення кваліфікації чи перепідготовки. Професійне навчання здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, також як і виплат матеріальної допомоги на період навчання. Для громадян, які не мають права на матеріальне забезпечення в службі зайнятості, фінансування здійснюється за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів [1, с. 187].

Не дивлячись на доступність в отриманні послуг в центрах зайнятості громадянами, які мають обмежені фізичні можливості, відомо, що потребує працевлаштування набагато більша кількість інвалідів, чим та, що звертається до служби зайнятості. Багато з них, не звертаються за сприянням в працевлаштуванні по різним причинам, в т.ч. по недовірі в можливості допомоги, низької якості наявних вакансій (низька заробітна плата, низька кваліфікація запропонованої роботи) тощо.

У випадках необхідності в працевлаштуванні, але небажанні чи неможливості зареєструватися в центрі зайнятості, інваліди мають можливість надати свої дані до банку даних інвалідів, який працює в центрі зайнятості. Інформація про громадян з обмеженими фізичними можливостями, які шукають роботу, надходять по різним каналам: від рідних, від самих інвалідів, від зацікавлених організацій та установ. Роботодавці, які готові прийняти на роботу осіб з обмеженими фізичними вадами, також можуть підібрати собі претендентів для працевлаштування користуючись інформацією банку даних інвалідів;

Беручи до уваги велику кількість та різновид проблем, які стосуються непрацездатних осіб, що перепідготовка та підвищення кваліфікації цих осіб необхідна для того, щоб відновити в максимальному ступені їх фізичні та розумові здібності і дати їм можливість внести свій вклад в соціальне, професійне та економічне життя, беручи до уваги, що для надання роботи кожному інваліду та для забезпечення найкращого використання ресурсів робочої сили необхідно розвивати та відновлювати трудові здібності

інвалідів шляхом поєднання в постійному і координованому процесі медичного, психологічного, побутового обслуговування в галузі освіти, а також професійного орієнтування, професійного навчання та працевлаштування, включаючи випробувальний термін [6, с. 35].

За допомогою служби зайнятості перекваліфікація повинна бути доступна кожному інваліду, незалежно від віку та причини і характеру його інвалідності, при умові що він може бути підготовлений до підходящеї роботи і що він має перспективу на отримання та збереження такої роботи.

В службі зайнятості інвалід проходить співбесіду зі спеціалістом по професійному орієнтуванню. Окрім цього береться до уваги попередній страховий стаж, вивчається шкільний атестат чи інший документ, що відноситься до навчання в закладах загальної чи спеціальної освіти, при потребі медичний огляд з ціллю професійного орієнтування; застосовуються відповідні тестування по встановленню здібностей та придатності до праці, якщо бажано, інші психологічні тести, обстеження особистого та сімейного стану даної особи; визначення придатності та розвитку здібності шляхом проведення відповідних практичних випробувань чи іншими подібними методами; професійний, технічний іспит в усній чи іншій формі в усіх випадках, коли це було необхідним визначенням фізичних здібностей даного інваліда в зв'язку з вимогами різних професій та визначення можливостей збільшення цих можливостей; надання інформації, яка відноситься до можливостей отримання роботи і освіти, з урахуванням професійної кваліфікації, фізичних здібностей, придатності, досвіду, переваги даної особи, а також вимог ринку зайнятості.

Навчання інвалідів за допомогою спеціалістів служби зайнятості проводиться з метою зробити їх здібними зайнятися такою економічною діяльністю, в якій вони зможуть використовувати свою професійну кваліфікацію чи здібності, враховуючи перспективу отримання роботи. З цією метою професійне навчання координується з працевлаштуванням (після медичної консультації), виконання якої в найменшому ступені стосувалося інвалідності чи впливало на інвалідність, здійснюється кожний раз, коли це можливо та доцільно, в рамках попередньої професії близької до неї. Спеціалісти служби зайнятості інвалідів направляють на підготовку разом з працездатними громадянами та в одинакових з ними умовами (коли це можливо) [6, с. 53].

Висновки: Таким чином, вищезазначений аналіз поглядів вчених, а також положень діючого законодавства дозволяє зробити такі висновки:

З метою підвищення рівня зайнятості інвалідів необхідно:

- створити Єдину Інформаційну базу даних інвалідів, яка складається з трьох взаємозв'язаних складових:

1) єдиного банку даних інвалідів, яка містить кількісні та якісні характеристики контингенту інвалідів, які бажають працювати;

2) банку даних робочих місць для працевлаштування інвалідів, який акумулює інформацію про кількісний та якісний склад робочих місць, на яких можна використовувати працю інвалідів;

3) системи постійного моніторингу процесів зайнятості та працевлаштування інвалідів з метою інформаційного й аналітичного обслуговування вказаних процесів;

- посилити співпрацю при вирішенні питань професійної реабілітації інвалідів та їх працевлаштування між МСЕК, органами праці та соціального захисту населення, Фондом соціального захисту інвалідів, службою зайнятості, громадськими організаціями інвалідів, роботодавцями з метою координації та консолідування спільних зусиль на вирішення завдань щодо створення дієвої системи сприяння працевлаштуванню інвалідів, особливо випускників навчальних закладів з числа інвалідів;

- узгоджувати заходи з професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів з місцевими програмами зайнятості населення;

- збільшити за рахунок установленого нормативу кількість робочих місць фахівців з вищою освітою та кваліфікованих робітників для працевлаштування інвалідів;

- розробити методику атестації робочого місця інваліда та типових документів, які видаються в процесі атестації робочого місця, призначеного для працевлаштування інваліда;

- розробити та запровадити податково-кредитний механізм, спрямований на стимулування створення роботодавцями робочих місць для осіб з інвалідністю, в тому числі додаткових, понад установлений норматив;

- реалізувати політику ефективної підтримки надомної праці та само зайнятості інвалідів;

- надавати інвалідам, які бажають відкрити власну справу, консультивну, організаційну, фінансово-економічну допомогу з питань відкриття та підтримки власного бізнесу, розробити механізм надання інвалідам безпроцентних позик із Фонду соціального захисту інвалідів на відкриття ними власної справи та підтримку власного бізнесу;

- передбачати створення і збереження робочих місць для працевлаштування інвалідів на спеціалізованих підприємствах, збільшивши їхню кількість, удосконалити механізм державної підтримки підприємств

громадських організацій інвалідів шляхом збільшення державної допомоги у вигляді кредитування та розміщення державного замовлення;

- розширити регіональні банки вакансій за рахунок повного надання роботодавцям даних про вільні робочі місця для інвалідів у територіальні служби зайнятості.

Література:

1. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – Харків: Видавець ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с.
2. Закон України «Про зайнятість населення» // Офіційний вісник України. -2012.- №63.-Ст.256.
3. Конституція України № 254к/96-ВР від 28 червня 1996 р. – К.: Преса України, 1997.
4. Кодекс Законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР.- 1971.-додаток до № 50. – Ст.375 (станом на 01.01.2013)
5. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»// www.rada.gov.ua/ сторінка «Законодавство»
6. Маршавін Ю., Фокас Л., Ляміна Л. Методичні рекомендації щодо надання центрами зайнятості соціальних послуг роботодавцям. К.; Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості 2004 року- 60с.
7. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» від 18.01.2001 року.
8. Положення про індивідуальну програму реабілітації інваліда. Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 23.05.2007 року.
9. Постанова Кабінету Міністрів України від 23.05.2007р. №757 Київ «Про затвердження Державної типової програми реабілітації інвалідів» від 08.12.2006 року.

Надьон Е. В. Относительно проблемы трудоустройства инвалидов в Украине

В статье исследованы современные проблемы трудоустройства инвалидов в Украине . Проведенный анализ действующих правовых норм , направленных на содействие трудоустройству инвалидов и повышение их конкурентоспособности на рынке труда. Выявлены имеющиеся недостатки действующего законодательства в сфере правового регулирования трудоустройства инвалидов. Разработаны предложения по

совершенствованию организационно - правовых и экономических мер трудоустройства инвалидов на современном этапе .

Ключевые слова: инвалид, рабочее место инвалида, гарантия защиты, рынок труда, социальная защита, льготы , конкурентоспособность инвалидов на рынке труда.

Nadon E.V. Regarding the problem of employment of persons with disabilities in Ukraine

The article studies the current problems of employment of disabled people in Ukraine . The analysis of existing legal norms to promote employment of the disabled and increase their competitiveness in the labor market. Identified shortcomings of current legislation in the field of legal regulation of employment of the disabled. Suggestions to improve the organizational, legal and economic measures employment of disabled people today.

Keywords: disability, workplace disability, warranty protection, labor market, social security benefits, the competitiveness of the disabled in the labor market .

УДК 352.075.1 (477)

*Наумова К.І.,
здобувач кафедри державного
будівництва та місцевого
самоврядування Національного
університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»*

ДЖЕРЕЛА МУНІЦИПАЛЬНОГО ПРАВА: ПОНЯТТЯ І СИСТЕМА

В статті надано загальну характеристику джерел муніципального права України, їх ролі в правовому регулюванні суспільних відносин.

Під системою джерел муніципального права запропоновано розуміти узгоджену сукупність форм зовнішнього закріплення правових норм, що регулюють суспільні відносини, які виникають у процесі організації й функціонування органів публічної влади, що представляють інтереси не всього суспільства, а окремої територіальної громади. До неї, крім нормативно-правових актів, включено судовий прецедент та судову практику, нормативно-правові договори, перш за все міжнародно-правового характеру, правовий звичай, правова доктрина і принципи права.

Ключові слова: джерела права, муніципальне право, нормативно-правовий акт, місцеве самоврядування.

Проблеми теорії місцевого самоврядування та її реалізації на практиці вже багато десятиріч перебувають в центрі уваги представників юридичної науки і практики. І хоча інтерес до вказаної проблематики то загострювався, то згасав залежно від особливостей відповідного історичного етапу розвитку суспільства, слід відзначити його постійну наявність, яка пояснюється об'єктивною значущістю самого суспільного інституту місцевого самоврядування, яке посідає важливе місце в загальній структурі управління суспільством.

У весь цей час в центрі уваги науковців і практиків перебуває питання про шляхи і форми оптимального поєднання централізованих і децентралізованих зasad в управлінні державою. В Конституції України закріплено систему народовладдя, яка заснована на нових концептуальних положеннях, що включають не тільки поділ державної влади на законодавчу, виконавчу і судову, але й поділ системи організації публічної влади на державну і владу територіальної громади, що є самостійною і організаційно відокремленою від системи органів державної влади.

Проте, жодна публічна влада не зможе бути ефективною без можливості регулювання відповідної сфери суспільних відносин шляхом встановлення обов'язкових до виконання вимог як загального, так і індивідуального характеру. Саме тому встановлення належного правопорядку в державі та забезпечення режиму законності, реалізації принципів правової і соціальної держави потребує визначення юридичної форми тих правил поведінки, що встановлюються територіальною громадою безпосередньо або її представниками, порядку їх вироблення і закріплення, місця в системі джерел права.

Питання правотворчої і правореалізаційної діяльності інститутів місцевого самоврядування ставали предметом дослідження багатьох вітчизняних вчених, серед яких В.Б. Авер'янов, О.Ф. Андрійко, Ю.П. Битяк, А.С. Васильєв, І.П. Голосніченко, Е.Ф. Демський, Є.В. Додін, С.Д. Дубенко, В.В. Зуй, Р.А. Калюжний, В.М. Кампо, І.Б. Коліушко, В.К. Колпаков, В.В. Копейчиков, О.Л. Копиленко, В.І. Кравченко, В.В. Кравченко, Є.Б. Кубко, Н.М. Мироненко, Н.Р. Нижник, Н.М. Оніщенко, П.М. Рабінович, О.П. Рябченко, А.О. Селіванов, С.Г. Серьогіна, О.Ф. Скакун, О.Ф. Фрицький, В.В. Цвєтков, В.М. Шаповал, В.К. Шкарупа, Л.П. Юзьков, О.І. Ющик; російські

вчені Г.В. Атаманчук, І.Л. Бачило, Ю.М. Козлов, Б.М. Лазарєв, Ю.О. Тихоміров, В.С. Чиркін та інші.

В цілому, слід констатувати, що з проблематики місцевого самоврядування та правових форм реалізації повноважень його органів і посадових осіб накопичено значний обсяг наукових праць. Проте, питання про систему джерел муніципального права України, їх ролі в правовому регулюванні суспільних відносин предметом спеціальних наукових досліджень не ставали, що вказує на актуальність даної статті.

У вітчизняній юридичній літературі (так само як в радянській і в російській) поняття «система джерел права» розуміється переважно як сумативна система [1, с. 42]. Проте, наше переконання, такий підхід недостатньо вірним. Оскільки, система юридичних джерел права постає у вигляді цілісної, органічної, самоорганізуючої системи лише тоді, коли джерела права починають розглядатися вченими-юристами в їхніх взаємозв'язках і ієрархії, як певна впорядкована цілісність, намагаючись подолати притаманні їм колізії, коли стає можливим виділити існування між юридичними джерелами права різних типів зв'язків [1, с. 23].

Системність джерел позитивного права споконвічно «закладена» в самій їх природі і в їх характері як правових феноменів, існуючих і функціонуючих не окремо, а тим більше – не ізольовано один від одного, а в тісному взаємозв'язку і взаємодії один з одним. Це означає, що до вивчення джерел права в цілому і джерел муніципального права, зокрема, слід підходити не як до окремо взятих чи таких, що знаходяться в простій, механічно створеній сукупності правових інститутів, а як до природним шляхом сформованої, цілісної системі [2, с. 98-99].

Крім джерел національної правової системи в цілому, можуть бути виокремлені джерела певних підсистем, окремих елементів національного права. Так, на цій підставі можна назвати джерела конституційного, цивільного, адміністративного, муніципального права тощо. Як з цього приводу підкреслюється в юридичній літературі, термін «система джерел права» використовується не лише для фіксування сукупності джерел права певної національної правової системи, але і в рамках окремої галузі [1, с. 94]. Так, наприклад, В. Погорілко і В. Федоренко під системою джерел конституційного права України розуміють «сукупність взаємопов'язаних і взаємообумовлених конституційних, законодавчих, підзаконних та локальних нормативно-правових актів, що є зовнішньою волею Українського народу і політики держави». Вони доповнюють це визначення тим, що система джерел конституційного права України утворюється різноманітними за своєю правовою природою джерелами конституційного права України, що

перебувають між собою в генетичних, структурних і функціональних зв'язках [3, с. 9]. Аналогічний підхід можна використати для виокремлення системи джерел муніципального права.

Слід підкреслити, що у даному разі не йдеться про систему права або ж про «повноцінну» правову систему в межах того чи іншого суб'єкта. Це пояснюється хоча б тим, що суб'єкти муніципального права не володіють правом прийняття кримінальних, цивільних, кримінально-процесуальних, цивільно-процесуальних і деяких інших правових норм, без яких немає і не може бути нормальню в загальноприйнятому сенсі системи права або ж правової системи. Отже, система муніципального права, як і будь-яка інша окрема галузь правового регулювання, не є самодостатньою. Мається на увазі лише обмежена рамками правотворчої діяльності суб'єктів місцевого самоврядування «система нормативних правових актів», або «система законодавства». Виступаючи щодо системи законодавства як частини щодо цілого, система муніципальних нормативних правових актів, або система законодавства суб'єктів місцевого самоврядування проявляється, у свою чергу, як сукупність взаємопов'язаних між собою і таких, що взаємодіють одна із одною, окремих підсистем.

Серед джерел муніципального права в Україні, яка тяжіє до крайні континентальної правової сім'ї, центральне місце посідає нормативно-правовий акт – офіційний письмовий документ, прийнятий уповноваженими суб'єктами нормотворчості, який встановлює, змінює чи скасовує норми права.

В системі нормативно-правових актів, що врегульовують відносини у сфері місцевого самоврядування, найвищу юридичну силу має Конституція, яка розглядається як Основний закон.

Конституція України встановлює межі для законодавця: визначає параметри для подальшого нормативного регулювання й унеможливиє необґрунтоване втручання держави у сферу компетенції місцевого самоврядування. З огляду на важливість цього інституту для становлення й розвитку суспільства порядок визначення його зasad віднесено ст. 92 Конституцією України до виключної сфери законодавчого регулювання [4, с. 113].

Наступний щабель в ієрархії нормативно-правових актів займають закони, які приймаються парламентом і мають вищу юридичну силу у порівнянні з нормативними актами інших державних органів. Закони розрізняються за своїм змістом, формою, юридичною силою і порядком прийняття. Найбільш важливими в системі джерел муніципального права є

такі: Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР [5, ст. 170]; Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 7 червня 2001 року № 2493-ІІІ [6, ст. 175]; Закон України «Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів» від 10 липня 2010 року № 2487-VI [7, ст. 491]; Закон України «Про статус депутатів місцевих рад» від 11 липня 2002 року № 93-ІV [8, ст. 290] тощо.

В низці зарубіжних країн особливе значення в регулюванні окремих сфер (у тому числі місцевого самоврядування) мають нормативні акти, які приймаються центральними органами виконавчої влади (урядом, міністерствами, відомствами) в порядку здійснення ними делегованих парламентом законодавчих повноважень (делеговане законодавство), тобто такі акти за юридичною силою займають одну ланку із законами. В Україні роль таких нормативно-правових актів свого часу виконували декрети Кабінету Міністрів України, зокрема, Декрет Кабінету Міністрів України «Про місцеві податки і збори» від 20 травня 1993 року № 56-93 [9, ст. 336], втім наразі із набранням чинності Податковим кодексом України [10] (01.01.2011 р.) він втратив силу.

Система нормативних актів включає також інші підзаконні акти, прийняті центральними і місцевими органами виконавчої влади (регламенти, накази, інструкції, тощо). Такі акти мають бути заснованими на законах, покликані конкретизувати їх зміст, не можуть їм суперечити. Це, зокрема: Укази Президента України – «Про Державний фонд сприяння місцевому самоврядуванню в Україні» від 24 червня 2010 року № 723/2010 [11, ст. 699]; «Про День місцевого самоврядування» від 25 листопада 2000 року № 1250/2000 [12]; постанови Верховної Ради України, зокрема, - «Про Рекомендації парламентських слухань "Децентралізація влади в Україні. Розширення прав місцевого самоврядування"» від 15 грудня 2005 року № 3227-ІV [13, ст. 144]; «Про рекомендації парламентських слухань про законодавчі аспекти регіональної політики та місцевого самоврядування» від 5 червня 2003 року № 939-ІV [14, ст. 369]; постанови Кабінету Міністрів України – Питання посилення взаємодії органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з підготовки та прийняття нормативно-правових актів від 23 травня 2009 р. № 531 [15, ст. 1355]; Типовий регламент місцевої державної адміністрації у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 31 жовтня 2007 р. № 1270, абзац другий п. 58 якого передбачає, що у разі коли проект розпорядження стосується розвитку конкретної адміністративно-територіальної одиниці або інтересів окремої територіальної громади, такий

проект надсилається відповідному органу місцевого самоврядування для розгляду і внесення пропозицій [16, ст. 3072] тощо.

Окрему ланку серед нормативно-правових актів займають локальні нормативно-правові акти – статути територіальних громадян, регламенти місцевих рад, положення про символіку територіальної громади та інші акти, які приймаються органами і посадовими особами місцевого самоврядування.

Втім, правотворчість на сучасному етапі не вичерпується діяльністю по розробці та виданню нормативно-правових актів. Нового значення набувають інші способи правовстановлення: судовий прецедент та судова практика (для муніципального права особливого значення набувають практика органу конституційної юрисдикції і Верховного Суду України), нормативно-правові договори, перш за все міжнародно-правового характеру, правовий звичай, правова доктрина і принципи права.

Отже, система джерел муніципального права України представляє собою узгоджену сукупність форм зовнішнього закріплення правових норм, що регулюють суспільні відносини, які виникають у процесі організації й функціонування органів публічної влади, що представляють інтереси не всього суспільства, а окремої територіальної громади.

Література:

1. Тополевський Р.Б. Системні зв'язки юридичних джерел права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Тополевський Руслан Богданович. – Харків, 2004.– 204 с.
2. Марченко М.Н. Источники права. / Н.М. Марченко. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. - 760 с.
3. Погорілко В., Федоренко В. Джерела конституційного права України: поняття, види і система // Право України. – 2002.– № 3. – С. 8-16.
4. Любченко П.М. Місцеве самоврядування в системі інститутів громадянського суспільства: конституційно-правовий аспект [Текст] : дис... д-ра юрид. наук: 12.00.02 / Любченко Павло Миколайович ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. - Х., 2007. - 436 с.
5. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 24. – Ст. 170.
6. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 7 червня 2001 року № 2493-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 33 (17.08.2001). – Ст. 175.

7. Закон України «Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів» від 10 липня 2010 року № 2487-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 35-36 (10.09.2010). – Ст. 491.

8. Закон України «Про статус депутатів місцевих рад» від 11 липня 2002 року № 93-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 40 (04.10.2002). – Ст. 290.

9. Декрет Кабінету Міністрів України «Про місцеві податки і збори» від 20 травня 1993 року № 56-93 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 30 (27.07.93). – Ст. 336.

10. Податковий кодекс України 2 грудня 2010 року № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13-14 (08.04.2011). – Ст. 112; Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 15-16 (22.04.2011). – Ст. 112; Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 17 (29.04.2011). – Ст. 112.

11. Указ Президента України «Про Державний фонд сприяння місцевому самоврядуванню в Україні від 24 червня 2010 року № 723/2010» // Офіційний вісник Президента України. – 2010. – № 21 (05.07.2010). – Ст. 699.

12. Указ Президента України «Про День місцевого самоврядування» від 25 листопада 2000 року № 1250/2000 /// Голос України. – 2000. – № 226 (07.12.2000).

13. Постанова Верховної Ради України «Про Рекомендації парламентських слухань "Децентралізація влади в Україні. Розширення прав місцевого самоврядування"» від 15 грудня 2005 року № 3227-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 16 (21.04.2006). – Ст. 144.

14. Постанова Верховної Ради України «Про рекомендації парламентських слухань про законодавчі аспекти регіональної політики та місцевого самоврядування» від 5 червня 2003 року № 939-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 46 (14.11.2003). – Ст. 369.

15. Постанова Кабінету Міністрів України «Питання посилення взаємодії органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з підготовки та прийняття нормативно-правових актів» від 23 травня 2009 р. № 531 // Офіційний вісник України. – 2009. – № 40 (09.06.2009). – Ст. 1355.

16. Типовий регламент місцевої державної адміністрації у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 31 жовтня 2007 р. № 1270 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 83 (12.11.2007). – Ст. 3072.

Наумова К.И. Источники муниципального права: понятие и система

В статье дана общая характеристика источников муниципального права Украины, их роли в правовом регулировании общественных отношений.

Под системой источников муниципального права предложено понимать согласованную совокупность форм внешнего закрепления правовых норм, регулирующих общественные отношения, возникающие в процессе организации и функционирования органов публичной власти, представляющих интересы не всего общества, а отдельной территориальной громады. В нее, кроме нормативно-правовых актов, включены судебный прецедент и судебная практика, нормативно-правовые договоры, прежде всего международно-правового характера, правовой обычай, правовая доктрина и принципы права.

Ключевые слова: источники права, муниципальное право, нормативно-правовой акт, местное самоуправление.

Naumova K.I. Municipal Law Sources: the concept and system

This article contains general information about the sources of municipal law of Ukraine, their role in the legal regulation of social relations.

The system of sources of municipal law is proposed to realize a coherent set of forms of external fixing of legal rules governing social relations arising in the process of organization and functioning of the public authorities representing the interests of separate territorial community. This system include, besides regulation acts, judicial precedent and case law, legal treaties, primarily international, legal customs, law doctrine and principles of law.

Keywords: sources of law, municipal law, legal act, local self-government.

УДК 349.232:331.215.53

Неплюхіна С.Е.,
здобувач НДІ правового забезпечення
інноваційного розвитку НАПрН України

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ОСНОВНИЙ СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСТАТНЬОГО РІВНЯ ЖИТТЯ

У статті автором розглянуто оплату праці в контексті розбудови соціальної держави. Проаналізовано шляхи забезпечення достатнього рівня життя населення. Основними пріоритетами у формуванні соціальної держави у царині забезпечення достатнього рівня життя, на думку автора, виступають:

підвищення якості та рівня життя населення; забезпечення зростання заробітної плати та інших доходів громадян; встановлення державних гарантій у сфері оплати праці.

Ключові слова: оплата праці, соціальна держава, достатній рівень життя, державні соціальні стандарти, державні соціальні гарантії.

Процес національного відродження спричиняє істотні зміни в усіх сферах суспільного життя України. У зв'язку з цим, хіба що не найважливішою стає проблема розбудови соціальної державності, вибір шляху розвитку якої було зроблено із прийняттям 28 червня 1996 року Конституції України. «Протилежністю авторитарному варіанту слугує той демократичний варіант державного інтервенціонізму, який втілений у теорії та практиці «держави загального благоденства», або соціальної правової держави. ... хоч етатизм і лібералізм як ідеальні типи є протилежними, у дійсності, за нормального розвитку, один, як правило, не існує без іншого. У нормальних умовах етатистські й ліберальні засади безперервно конкурують одні з іншими, причому в індустріально розвиненому суспільстві етатистські пов'язані з соціальним інтервенціоналізмом, а ліберальні – із пануванням права», – робить висновок В. О. Четвернін [1, с. 60, 61].

Соціальна держава характеризується принципово новим підходом до системи соціальних прав людини порівняно з їх політичними правами, оскільки перші з названих прав – це якісно новий за змістом і спрямованістю вид прав і свобод людини і громадянина. Саме цей вид прав і свобод характеризує нову сутність держави, яка поставила перед собою значно більші завдання стосовно забезпечення прав і свобод своїх громадян. Однак, необхідно та вирішальною ознакою віднесення держави до категорії соціальних є пріоритет прав людини, оскільки забезпечення її фізіологічних потреб без надання громадянських прав та політичних свобод, як показує історія тоталітарних держав, дуже швидко може перетворити людину з розумної суспільної істоти на зграйну тварину.

Погодимось із П. К. Гончаровим, який висловлює міркування, що соціальна держава являє собою особливий тип високорозвинutoї держави, в якій забезпечується високий рівень соціальної захищеності усіх громадян шляхом активної діяльності держави по регулюванню соціальної, економічної та інших сфер життедіяльності суспільства, встановлення в ньому соціальної справедливості й солідарності [2, с. 27]. Розглядуваний тип держави знаменує високий рівень зближення цілей і гармонізації відносин державних інститутів та суспільства. Тобто соціальною є держава, яка визнає людину найвищою соціальною цінністю, створює індивідам рівні умови для

матеріального самозабезпечення, надає соціальну допомогу особам, які опинилися у скрутному становищі, з метою забезпечення кожному гідного рівня життя; перерозподіляє матеріальні блага відповідно за соціальною справедливістю; має на меті забезпечення громадянського миру та злагоди в суспільстві.

Соціальна держава активно керує економічними і соціальними відносинами і, спираючись на право, впливає на них. Така держава здійснює як окремі заходи щодо соціального, медичного, пенсійного забезпечення населення, гарантованості заробітної плати і житла, забезпечення рівності та доступності до шкільної і професійної освіти, так і, використовуючи економічні та політичні інструменти, створює передумови для забезпечення економічного зростання, досягнення загальної зайнятості, стабілізації грошової системи, забезпечення економічного балансу між внутрішньою й зовнішньою економічною діяльністю.

Концепція формування правових основ і механізмів реалізації соціальної держави в країнах Співдружності, прийнята Міжпарламентською асамблеєю держав-учасниць СНД 31 травня 2007 р. [3], критеріями оцінки ступеня соціальності правової демократичної держави називає такі:

- дотримання прав і свобод людини;
- проведення активної й сильної соціальної політики;
- забезпечення стандартів гідного життя для більшості громадян;
- адресна підтримка найбільш уразливих прошарків і груп населення, скорочення й ліквідація бідності;
- гарантії створення сприятливих умов для реальної участі громадян у виробленні й соціальній експертизі рішень на всіх владних і управлінських рівнях;
- додержання прав і гарантій, що визнають і розвивають систему соціального партнерства;
- гарантії, за яких будь-який господарюючий суб'єкт, будь-який власник повинен нести конкретну соціальну відповідальність;
- соціальна справедливість і соціальна солідарність суспільства;
- гендерна рівність чоловіків і жінок;
- участь усіх громадян в управління державними й громадськими справами, участь працівників в управління виробництвом;
- права й гарантії, орієнтовані на зміцнення сім'ї, на духовний, культурний і моральний розвиток громадян, насамперед молоді, на дбайливе ставлення до спадщини й наступності поколінь, збереження самобутності національних та історичних традицій.

Вважаємо, що цей підхід є похідним від того, що відображеній у Європейській соціальній хартії (переглянутій) 1996 р. [4] (ратифікована Україною 14 вересня 2006 р. [5]), за якою сторони визнають метою своєї політики досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися такі права та принципи:

- кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає;
- усі працівники мають право на справедливі умови праці;
- усі працівники мають право на безпечно та здорові умови праці;
- усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їх сімей;
- усі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання в організації;
- усі працівники та роботодавці мають право на укладання колективних договорів;
- діти та підлітки мають право на особливий захист від фізичних і моральних ризиків, на які вони наражаються;
- працюючі жінки у разі материнства мають право на особливий захист;
- кожна людина має право на належні умови для професійної орієнтації;
- кожна людина має право на належні умови для професійної підготовки;
- кожна людина має право користуватися будь-якими заходами, що дозволяють їй досягти найкращого стану здоров'я, який є можливим;
- усі працівники й особи, які знаходяться на їх утриманні, мають право на соціальне забезпечення;
- кожна малозабезпечена людина має право на соціальну та медичну допомогу;
- кожна людина має право користуватися послугами соціальних служб;
- інваліди мають право на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства;
- сім'я має право на належний соціальний, правовий та економічний захист для забезпечення її всебічного розвитку;
- діти та підлітки мають право на належний соціальний, правовий та економічний захист;
- кожна людина має право займатися будь-якою прибутковою діяльністю на території будь-якої держави на засадах рівності з громадянами останньої;
- трудящі-мігранти і члени їх сімей мають право на захист і допомогу на території будь-якої держави;

-
- усі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі;
 - працівники мають право отримувати інформацію і консультації на підприємстві;
 - працівники мають право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві;
 - кожна особа похилого віку має право на соціальний захист;
 - усі працівники мають право на захист у випадках звільнення;
 - усі працівники мають право на захист своїх вимог у разі банкрутства їх роботодавця;
 - усі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі;
 - усі особи із сімейними обов'язками, які працюють або бажають працювати, мають право робити це без дискримінації;
 - представники працівників на підприємствах мають право на захист від дій, що завдають їм шкоди, і для них мають створюватися належні умови для виконання ними своїх обов'язків;
 - усі працівники мають право отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення;
 - кожна людина має право на захист від бідності та соціального відчуження;
 - кожна людина має право на житло.

Саме комплексний підхід реалізований у ст. 8 Закону України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» [6], за якою основними зasadами внутрішньої політики в соціальній сфері є:

- забезпечення гарантованих Конституцією України прав і свобод громадян на основі впровадження європейських стандартів соціального захисту, підвищення якості соціальних послуг;
- надання громадянам упродовж усього життя соціальних гарантій на основі вдосконалення системи соціальних стандартів і пільг;
- досягнення ефективного демографічного розвитку;
- поліпшення соціального захисту дітей, утвердження духовно і фізично здоровової, матеріально забезпеченої та соціально благополучної сім'ї;
- сприяння молоді в реалізації творчих можливостей та ініціатив, залучення її до активної участі в соціальному, економічному та гуманітарному розвитку держави;
- забезпечення доступним житлом громадян, насамперед малозабезпечених, з обмеженими фізичними можливостями, молоді,

працівників бюджетної сфери, формування потужного державного замовлення на будівництво соціального житла, відродження доступного іпотечного кредитування;

– трансформація державної політики у сфері зайнятості та ринку праці, у тому числі шляхом розвитку партнерства між роботодавцями і найманими працівниками, власниками підприємств, установ, організацій та професійними спілками;

– подолання бідності і зменшення соціального розшарування, зокрема, шляхом сприяння самозайнятості населення, розвитку малого та середнього бізнесу, недопущення виникнення заборгованості із заробітної плати на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності;

– забезпечення державних гарантій щодо реалізації соціальних прав працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, забезпечення молоді першим робочим місцем;

– забезпечення захисту прав громадян України, які працюють за кордоном, та сприяння їх поверненню в Україну;

– поетапне погашення зобов'язань держави за знеціненими заощадженнями громадян;

– удосконалення системи пенсійного забезпечення, створення умов для гідного життя людей похилого віку, стимулювання розвитку недержавної системи пенсійного страхування;

– забезпечення розміру соціальних виплат, які є основним джерелом доходів, на рівні, не нижчому за прожитковий мінімум, удосконалення системи підтримки соціально незахищених верств населення;

– подолання бездомності громадян, безпритульності та бездоглядності дітей.

Однак, об'єктивний аналіз стану справ показує, що затвердження справді соціальної держави в нашій країні – це справа майбутнього. Відповідний шлях ускладнюється тією обставиною, що доводиться одночасно і створювати надійний фундамент майбутньої соціальної держави, і вирішувати невідкладні поточні проблеми перехідного періоду.

Конституція України у ст. 48 [7] проголошує: «Кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло».

Х. Ф. Цахер соціальну державу трактує як організацію, що допомагає слабкому, прагне вплинути на розподіл економічних благ в дусі принципів справедливості, щоб забезпечити кожному гідне людини існування [8, с. 65]. Як бачимо, у автора з'являється вже не тільки позначення мети соціальної держави (забезпечення кожному гідного людини існування), але і визначення

шляху досягнення поставленої мети (розподіл економічних благ) і навіть вказується основоположна ідея, на якій базується соціальна держава (принцип справедливості). П. М. Рабінович наголошує, що держава фактично набуває статусу «соціальна» тоді, коли, ставлячи собі за мету реалізацію права людини на гідне життя, покладає на себе обов'язок щодо виконання значної за обсягом соціальної функції – «проведення соціальної політики, спрямованої на розробку і здійснення системи реформ і заходів соціального захисту населення» [9, с. 374].

Таким чином, соціальна держава визнає людину найвищою соціальною цінністю, надає допомогу особам, які знаходяться у важкій життєвій ситуації, з метою забезпечення кожному гідного рівня життя, перерозподіляє економічних благ відповідно до принципу соціальної справедливості і своє призначення вбачає в забезпеченні громадянського миру і злагоди в суспільстві. Держава забезпечує соціальну спрямованість економіки, що є основою для реалізації соціальних прав громадян, зокрема на соціальний захист та достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло.

На думку О. В. Бермічевої, сутність права людини на достатній життєвий рівень складають умови, що створює держава для його реалізації, зміст – утворюють заходи, що вживаються державою для забезпечення цього права, а форму – є передбачення законодавчо встановлених мінімальних соціальних стандартів [10, с. 61].

Як зазначено у ст. 25 Основ законодавства України про охорону здоров'я [11], з метою забезпечення достатнього життєвого рівня, на основі науково обґрунтованих медичних, фізіологічних та санітарно-гігієнічних вимог держава:

а) встановлює єдині мінімальні норми заробітної плати, пенсій, стипендій, соціальної допомоги та інших доходів населення;

б) організує натуральне, в тому числі безоплатне, забезпечення населення продуктами харчування, одягом, ліками та іншими предметами першої необхідності;

в) здійснює комплекс заходів щодо задоволення життєвих потреб біженців, безпритульних та інших осіб, які не мають певного місця проживання;

г) безоплатно надає медичну допомогу і соціальне обслуговування особам, які перебувають у важкому матеріальному становищі, загрозливому для їх життя і здоров'я.

Норми ст. 48 Основного закону щодо забезпечення достатнього життєвого рівня для себе і своєї сім'ї реалізуються передбаченими у законодавстві державними соціальними стандартами та державними соціальними гарантіями.

Соціальний стандарт рівня життя – це суспільний стандарт організаційно-методичного характеру, який встановлює норму, зразок, вимоги до соціального захисту людей на основі досягнутого рівня життя в країні і за кордоном і служить одним із стимулів прогресивного розвитку економіки. При його розробці проводиться: а) стандартизація соціальних прав; б) розробка соціальних стандартів рівня життя [12, с. 67].

Соціальні стандарти – «... це основні вимоги, що висуваються до розвитку соціальної сфери та якості життя. На основі аналізу їх дотримання можливо визначення рівня життя. Розробка і впровадження соціальних стандартів є складним завданням. На практиці, враховуючи це, розробляється багаторівнева система соціальних стандартів з виділенням мінімальних соціальних нормативів» – наполягає Н. А. Горелова [13, с. 112].

Соціальні стандарти конкретної країни залежать від світових моделей соціального захисту:

- соціально-демократична модель скандинавських країн – її суть полягає в тому, що держава бере на себе значну долю відповідальності за соціальний захист населення, а глобальною політичною задачею ставить повну зайнятість;
- модель неоліберальна (США) – передбачає, що проблема соціального захисту переважно вирішується між підприємцями і найманими працівниками в особі профспілок;
- модель неконсервативна (Німеччина) – засновується на змішаному державно-приватному вирішенні соціальних проблем, де відповідальність окремого підприємця замінена системою їх обов'язкової колективної відповідальності під контролем держави;
- система Беверіджа (Англія, Ірландія) – вважає головною задачею держави захист мінімальних доходів [12, с. 69, 69].

Правові засади формування та застосування державних соціальних стандартів і нормативів, спрямованих на реалізацію закріплених Конституцією та законами України основних соціальних гарантій, визначає Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [14]. Відповідно до ст. 1 цього законодавчого акту, (а) державні соціальні стандарти – встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій, (б) соціальні

норми і нормативи – показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами;

Державні соціальні стандарти і нормативи встановлюються з метою:

а) визначення механізму реалізації соціальних прав та державних соціальних гарантій громадян, визначених Конституцією України;

б) визначення пріоритетів державної соціальної політики щодо забезпечення потреб людини в матеріальних благах і послугах та фінансових ресурсів для їх реалізації;

в) визначення та обґрунтування розмірів видатків Державного бюджету України, бюджету АРК і місцевих бюджетів, соціальних фондів на соціальний захист і забезпечення населення та утримання соціальної сфери.

Однак одним із визначальних елементів у регулюванні суспільних відносин у соціальній сфері, поряд із гарантуванням права кожного на достатній життєвий рівень, є додержання принципу пропорційності між соціальним захистом громадян та фінансовими можливостями держави.

Згідно рішення Конституційного Суду України у справі щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 4 розділу VII «Прикінцеві положення» Закону України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» [15] передбачені законами соціально-економічні права не є абсолютнонimi. Механізм реалізації цих прав може бути змінений державою, зокрема, через неможливість їх фінансового забезпечення шляхом пропорційного перерозподілу коштів з метою збереження балансу інтересів усього суспільства. Крім того, такі заходи можуть бути обумовлені необхідністю запобігання чи усунення реальних загроз економічній безпеці України, що згідно з ч. 1 ст. 17 Конституції України є найважливішою функцією держави. Водночас зміст основного права не може бути порушений, що є загальновизнаним правилом, на що вказав вищий орган конституційної юрисдикції у рішенні по справі про постійне користування земельними ділянками [16]. Неприпустимим також є встановлення такого правового регулювання, відповідно до якого розмір пенсій, інших соціальних виплат та допомоги буде нижчим від рівня, вказаного в ч. 3 ст. 46 Конституції України, і не дозволить забезпечувати належні умови життя особи в суспільстві та зберігати її людську гідність, що суперечитиме ст. 21 Основного закону. Розміри соціальних виплат залежать від соціально-економічних можливостей держави, проте мають забезпечувати конституційне право кожного на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї. Хоча у ст. 48 Конституції України не закріплюється, що держава

гарантує достатній життєвий рівень. Проте, завдання держави, яка проголосила себе соціальною, полягає в тому, щоб створити такі належні умови для людини, аби вона могла своєю працею забезпечити гідну матеріальну базу життєдіяльності для себе і своєї сім'ї.

Але при спробі більш детального аналізу практики забезпечення достатнього життєвого рівня приходимо до висновку, що оцінити її фактичну реалізацію у житті досить складно. Л. С. Мамут звертає увагу на абстрактність характеристик цього рівня, адже складно навіть визначити, яким конкретно він повинен бути: достатнім, мінімальним чи гідним [17, с. 7]. Така невизначеність пов'язана з тим, що не існує універсальних параметрів життя, як і немає поняття достатнього життєвого рівня. Воно є оцінним поняттям. Кожна людина має власні уявлення про достатній життєвий рівень і відповідно прагне його досягти. Це пов'язано з самооцінкою людини, її судженнями про наявний стан життя порівняно з бажаним еталоном. Втім, П. І. Новгородцев зазначав, що в кожному суспільстві все ж існує свій рівень життя, який вважається нормою, і відповідно є своя межа, за якою починається неприйнятний для цивілізованого суспільства стан життя – «... можна сперечатися про восьми або дев'ятигодинний робочий день, але очевидно, що п'ятнадцять або вісімнадцять годин роботи є безсоромна експлуатація» [18, с. 324].

Отже, складність визначення чітких формальних меж життєвого рівня людей наочно демонструє, що орієнтація соціальної моделі держави лише на забезпечення матеріального добробуту людей фактично приводить до обмеження його змісту системою перерозподілу суспільного продукту. «Натомість цей феномен, – переконує О. С. Головащенко, – є значно більш широким, і прийнятна для суспільства взаємодія соціальної і економічної моделей можлива лише за умов, якщо діяльність соціальної держави спрямовувати на формування такої особистості, яка буде відчувати відповідальність за свій і своєї сім'ї добробут, а діяльність держави буде сприймати як таку, що має субсидіарний характер» [19, с. 91]. Незважаючи на те, що кожна людина має особисто піклуватися про власний добробут, держава повинна створювати відповідні умови для того, щоб людина реально мала змогу забезпечити себе та свою родину. Забезпечення людини такою можливістю є одним із головних обов'язків соціальної держави.

Основними пріоритетами у формуванні соціальної держави у царині забезпечення достатнього рівня життя виступають:

- а) підвищення якості та рівня життя населення;
- б) забезпечення зростання заробітної плати та інших доходів громадян;
- в) встановлення державних гарантій у сфері оплати праці.

Література:

1. Четвернин В.А. Демократическое конституционное государство: введение в теорию: моногр. / В.А. Четвернин. – М.: ИГП РАН, 1993. – 141 с.
2. Гончаров П.К. Социальное государство: сущность, мировой опыт, российская модель // Социально-гуманитарные знания. – 2000. – №2. – С. 18-36.
3. Концепция формирования правовых основ и механизмов реализации социального государства в странах Содружества: принятая Межпарламентской Ассамблеей государств-участников СНГ (постановление от 31.05.2007 г., №28-6) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997_g24
4. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р., №163 // Відом. Верхов. Ради України. – 2007. – №51.
5. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 р., №137-V // Відом. Верхов. Ради України. – 2006. – №43. – Ст. 418.
6. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики: Закон України від 01.07.2010 р., №2411-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2010. – №40. – Ст. 527.
7. Конституція України: прийнята Верховною Радою України 28.06.1996 р., №254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
8. Государственное право Германии: В 2-х т. сокр. перев. с нем. 7-ми томного издания. – М.: ИГП РАН, 1994. – Т. 1. – 311 с.
9. Мала енциклопедія етнодержавознавства / редкол.: Ю.І. Римаренко (відп. ред.) та ін. – К.: Довіра; Генеза, 1996. – 942 с.
10. Бермічева О.В. Соціальна функція держави в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 / О.В. Бермічева / Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2002. – 191 с.
11. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р., №2801-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – №4. – Ст. 141.
12. Вітер В. Світовий досвід застосування соціальних стандартів / В. Вітер, М. Шаповал, Т. Кір'ян // Право України. –1999. – №3. – С. 66-73.
13. Политика доходов и качество жизни населения: учеб. пособ. / под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2003. – 656 с.

14. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 р., №2017-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2000. – №48. – Ст. 409.

15. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями 49 народних депутатів України, 53 народних депутатів України і 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 4 розділу VII «Прикінцеві положення» Закону України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» від 26.12.2011 р., №20-рп/2011 // Офіц. вісн. України. – 2012. – №3. – Ст. 100.

16. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 51 народного депутата України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 92, пункту 6 розділу X «Перехідні положення» Земельного кодексу України (справа про постійне користування земельними ділянками) від 22.09.2005 р., №5-рп/2005 // Офіц. вісн. України. – 2005. – №39. – Ст. 2490.

17. Мамут Л.С. Социальное государство с точки зрения права / Л.С. Мамут // Гос-во и право. – 2001. – №7. – С. 5-14.

18. Новгородцев П.И. Сочинения / П.И. Новгородцев. – М.: Раритет, 1995. – 448 с.

19. Головащенко О.С. Соціальна та правова держава: питання співвідношеннЯ: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 / О.С. Головащенко / НДІ держ. будівн. та місц. самовряд. АПрН України. – Х., 2008. – 204 с.

20. Стычинский Б.С. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде / Б.С. Стычинский, И.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 5-е изд, дополн.. и перераб. – К.: А.С.К., 2003. – 1072 с.

21. Процевський О.І. Визначення права на заробітну плату / О.І. Процевський // Юрид. вісн. України. – 2008. – №1. – С. 16-18.

Неплюхина С.Э. Оплата труда как основной способ обеспечения достойного уровня жизни. – Статья.

В статье автором рассмотрена оплата труда в контексте развития социального государства. Проанализированы пути обеспечения достойного уровня жизни населения. Основными приоритетами в формировании социального государства в области обеспечения достойного уровня жизни, по мнению автора, выступают: повышение качества и уровня жизни населения, обеспечение роста заработной платы и других доходов граждан, установление государственных гарантii в сфере оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, социальное государство, достоиный уровень жизни, государственные социальные стандарты, государственные социальные гарантии.

Nepluhina S.E. Remuneration of labour as the main method of the living standards ensuring. - Article .

The article examines the remuneration of labour in the context of the social welfare state. The ways of living standards ensuring are analyzed. The main preferences in the formation of the social welfare state in the sphere of providing living, according to the author's opinion, are: improving the quality and living standards, the growth of wages and other incomes of citizens ensuring, state guarantees of labour remuneration establishing.

Keywords: remuneration of labour, social welfare state, living standards, state social standards, state social guarantees.

УДК 342.97

Ніколайчук С. В.,
здобувач Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС НАЦІОНАЛЬНОЇ
ШКОЛИ СУДДІВ УКРАЇНИ : ПОНЯТТЯ ТА СТРУКТУРА**

У статті розглядаються поняття «статус», «правовий статус», «адміністративно-правовий статус суб'єкта права». Сформульовано поняття адміністративно-правового статусу Національної школи суддів України. Визначено характерні ознаки та структуру адміністративно-правового статусу Національної школи суддів України. Наголошено, що адміністративно-правовий статус Національної школи суддів України є складною правовою категорією, який визначається її місцем та роллю у сфері суддівської освіти, а саме – підготовці висококваліфікованих кадрів для судової системи України.

Ключові слова: правовий статус, адміністративно-правовий статус, Національна школа суддів України.

Постановка проблеми. Одним із важливих напрямів судової реформи, що провадиться нині в Україні, є створення дієвої системи підготовки висококваліфікованих кадрів для судової системи України. Дане завдання

має загальнодержавне значення, адже формування корпусу професійних суддів є запорукою не тільки підвищення якості здійснення правосуддя, а й створення компетентної незалежної судової системи, як гаранта прав і свобод людини і громадянина.

З метою реалізації цього завдання рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 21 грудня 2010 року було утворено Національну школу суддів України, яка стала правонаступницею Академії суддів України і перед якою Закон України «Про судоустрій та статус суддів» [1] поставив досить важливе завдання у сфері суддівської освіти, а саме – підготовку висококваліфікованих кадрів для судової системи України. З огляду на це, виникає необхідність у визначенні сутності, поняття та структури адміністративно-правового статусу Національної школи суддів України, адже у відповідності із Законом України «Про судоустрій та статус суддів» Національна школа суддів України є державною установою зі спеціальним статусом, що забезпечує підготовку висококваліфікованих кадрів для судової системи та здійснює науково-дослідну діяльність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В теорії права та адміністративно-правовій науці дослідженням адміністративно-правового статусу суб'єкта права присвячено чимало праць як вітчизняних так і зарубіжних науковців, зокрема: В.Б. Авер'янова, Д.М. Бахраха, Ю.П. Битяка, В.К. Колпакова, Т.О. Коломоєць, В.Я. Малиновського, Н.І. Матузова, Ю.Я. Якимова та ін. Однак, незважаючи на широке коло наукових пошуків з цієї проблематики, питання визначення поняття, структури та особливостей адміністративно-правового статусу Національної школи суддів України юридично залишаються актуальними. Враховуючи наведене, автор вважає за необхідне долучитися до наукових дискусій щодо визначеності проблеми.

Мета статті. Визначити структуру та сформулювати поняття адміністративно-правового статусу Національної школи суддів України.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ч.ч 1, 5 ст. 81 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» Національна школа суддів України є державною установою зі спеціальним статусом, що забезпечує підготовку висококваліфікованих кадрів для судової системи та здійснює науково-дослідну діяльність. Національна школа суддів України є юридичною особою, має печатку із зображенням Державного Герба України і своїм найменуванням, самостійний баланс і рахунки в органах Державного казначейства України та може мати регіональні відділення. З огляду на це, та враховуючи, що адміністративно-правовий статус Національної школи суддів України походить від більш загальної категорії «адміністративно-правового статусу суб'єкта права», зокрема юридичної особи, пропонуємо

звернути увагу на вивчення таких категорій як «статус», «правовий статус», «суб'єкт адміністративного права» та «адміністративно-правовий статус суб'єкта права», що надасть змоги визначити основні елементи структури цієї правової категорії.

Слово «статус» було запозичене з латини «status» і у перекладі означає становище, стан кого-небудь або чого-небудь [2, с. 355]. В енциклопедичних словниках поняття «статус» трактується як правове положення (сукупність прав та обов'язків) громадянина або юридичної особи [3, с. 1263; 4, с. 410].

У політичному енциклопедичному словнику поняття «статус» визначено як сукупність прав і обов'язків, що визначають юридичний стан особи, державного органу чи міжнародної організації; комплексний показник становища певного прошарку, групи чи індивідів в соціальній системі, один з найважливіших параметрів соціальної стратифікації [5, с. 338]. Юридичний енциклопедичний словник трактує поняття «статус» як правове положення суб'єкта права – громадянина або юридичної особи, що характеризується і визначається його організаційно-правовою формою, статутом, свідоцтвом про реєстрацію, правами і обов'язками, відповіальністю, повноваженнями, що виходять з законодавчих та нормативних актів [6, с. 601].

В філософії поняття «статус» розглядається у кількох аспектах: як соціальне становище індивіда або групи соціальної в суспільстві, що визначається насамперед соціальними (економічне становище, професія, кваліфікація, освіта тощо), а також природними (стать, вік, етнічне походження тощо) ознаками; як сукупність прав і обов'язків індивіда або соціальної групи, яка виникає внаслідок виконання ними певної ролі соціальної, необхідної для розвитку й функціонування соціальної системи; як позицію індивіда або соціальної групи, що оцінюється громадською думкою, шляхом порівняння їхнього престижу соціального [7, с. 663–664].

Щодо поняття «правовий статус», то воно завжди асоціюється з суб'єктом права, тому для його розуміння необхідно звернути увагу на сутність поняття «суб'єкт права».

Суб'єкт права, як відзначає Д.М. Баҳрах, це учасник суспільних відносин, якого норма права наділяє правами і обов'язками. Це поняття містить у собі два критерії. Перший – соціальний, що означає участь в суспільних відносинах в якості відособленого, здатного утворювати і здійснювати єдину волю персоніфікованого суб'єкта. Другий – юридичний, що передбачає встановлення правовими нормами здатності бути носієм прав і обов'язків, брати участь у правовідносинах [8, с. 3].

Суб'єктом ж адміністративного права є особа, яка має певні права та обов'язки, сформульовані в нормах адміністративного права, і може вступати в адміністративно-правові відносини [9, с. 137], це юридичні чи фізичні особи, які є носіями прав і обов'язків у сфері публічної адміністрації, передбачених адміністративно-правовими нормами, та мають здатність надані права реалізовувати, а покладені обов'язки виконувати [10, с. 58]. Таким чином, суб'єктами адміністративного права слід визнавати учасників публічних відносин (фізичних і юридичних осіб), яких відповідно до конституційних та адміністративно-правових норм наділено правами і обов'язками, здатністю вступати в адміністративно-правові відносини [11, с. 15].

Обов'язковою умовою визнання особи (фізичної чи юридичної) суб'єктом адміністративного права є наявність у неї елементів адміністративної правосуб'єктності: адміністративної правоздатності і адміністративної дієздатності [12, с. 36]. Адміністративна правоздатність суб'єкта адміністративних правовідносин полягає у здатності суб'єкта мати права та нести юридичні обов'язки [13, с. 8], а адміністративна дієздатність передбачає здатність суб'єкта самостійно, свідомими діями реалізовувати надані йому права і виконувати покладені на нього обов'язки [14, с. 74]. В сукупності адміністративна правоздатність і адміністративна дієздатність утворюють адміністративну правосуб'єктність фізичних осіб, органів та організацій як суб'єктів адміністративного права, які є носіями конкретних суб'єктивних прав і обов'язків у сфері реалізації виконавчої влади [15, с. 94].

Національна школа суддів України, як суб'єкт адміністративного права, також наділена адміністративною правосуб'єктністю, яка характеризується, по-перше, адміністративною правоздатністю – здатністю мати юридичні права і обов'язки, які визначені у Законі України «Про судоустрій та статус суддів» [1], Статуті Національної школи суддів України [16], по-друге, адміністративною дієздатністю – здатністю практично реалізовувати надані їй юридичні права і обов'язки у сфері підготовки кадрів для судової системи та здійсненні науково-дослідної діяльності.

Щодо правового статусу суб'єкта права, то під ним розуміють його правовий стан, який характеризується комплексом передбачених юридичних прав і обов'язків [17, с. 21]. Це система законодавчо встановлених та гарантованих державою прав, свобод, законних інтересів і обов'язків суб'єкта суспільних відносин [18, с. 366]. Правовий статус, як відзначає В. М. Корельський, це багатоаспектна категорія, яка, по-перше, має загальний, універсальний характер, включає статуси різних суб'єктів правовідносин: держави, суспільства, особи тощо; по-друге, відображає

індивідуальні особливості суб'єктів і реальне положення їх у системі багатоманітних суспільних відносин; по-третє, правовий статус не може бути реалізований без обов'язків, що кореспонduються правам, без юридичної відповідальності в необхідних випадках, без правових гарантій; по-четверте, категорія правовий статус визначає права і обов'язки суб'єктів у системному вигляді, що дає змогу здійснити порівняльний аналіз статусів різних суб'єктів, для відкриття нових шляхів для їх вдосконалення [19, с. 549]. Крім того, найважливішою особливістю статусу суб'єкта правовідносин є те, що він інтегрує ті права та обов'язки суб'єктів, які відповідають їхній соціальній ролі в механізмі здійснення народовладдя, віддзеркалює загальність цільового призначення, єдність юридичних властивостей, тобто об'єднує різні види суб'єктів в єдину загальну систему [20, с. 119].

Отже, правовий статус суб'єкта права є самостійною категорією та характеризується наступними ознаками: 1) правовий статус має універсальний характер, оскільки поширюється на всіх суб'єктів; 2) відображає особливості особи та держави як учасників суспільних відносин та ступінь і характер їх взаємодії; 3) права та свободи, що складають основу статусу, не можуть реалізуватись без інших його компонентів – обов'язків та відповідальності; 4) ця категорія забезпечує системність прав, свобод та обов'язків. 5) елементи структури правового статусу є взаємозалежними та взаємодіючими; 6) правовий статус характеризується відносною стабільністю [21].

Щодо визначення елементів структури адміністративно-правового статусу суб'єкта права, зокрема юридичної особи, то в теорії права та адміністративно-правовій науці й досі тривають дискусії з цього питання. Перш за все слід відзначити, що структура адміністративно-правового статусу юридичної особи приватного права, певним чином, відрізняється від структури елементів, що складають адміністративно-правовий статус державного органу [22, с. 294]. Так, Л.В. Винар серед елементів правового статусу юридичних осіб, заснованих державою визначає права і обов'язки цих осіб, мету їх діяльності, правовий режим майна, організацію управління, умови відповідальності цих юридичних осіб за зобов'язаннями [23, с. 28]. Є.В. Овчарова серед елементів адміністративно-правового статусу юридичної особи виділяє права і обов'язки юридичної особи у сфері державного управління, а також адміністративну відповідальність юридичної особи [24, с. 40].

Д.М. Бахрах, досліджуючи адміністративно-правовий статус органу виконавчої влади відзначає, що він складається з трьох блоків: 1) цільового,

який визначає норми про цілі, задачі і функції та принципи діяльності; 2) організаційно-структурного, який складається з правових приписів, що регламентують порядок утворення, реорганізацію, ліквідацію органу, його структуру, лінійну і функціональну підпорядкованість; 3) компетенції, як сукупності владних повноважень і підвідомчості [25, с. 85]. Цієї ж позиції притримується Ю.Я. Якимов, який серед структурних елементів адміністративно-правового статусу органа державної виконавчої влади виділяє: 1) цільовий блок елементів; 2) організаційний блок елементів; 3) компетенцію у сфері державного управління; 4) адміністративну відповідальність як необхідний правовий засіб забезпечення належного виконання обов'язків юридичної особи у сфері державного управління [17, с. 20].

На наш погляд, запропонована вище модель адміністративно-правового статусу органу державної влади є повною та цілком логічною. Її структура підкреслює усі необхідні елементи, з яких складається адміністративно-правовий статус державних органів, установ та організацій, до яких відноситься й Національна школа суддів України. Зважаючи на це, пропонуємо структуру адміністративно-правового статусу Національної школи суддів України сформувати з наступних блоків:

1) цільового блоку, елементами якого є: мета, завдання, функції і принципи діяльності Національної школи суддів України;

2) структурно-організаційного блоку, який складається з норм, що визначають: структуру Національної школи суддів України; порядок здійснення управління Національною школою суддів України; порядок організації її науково-дослідної, фінансово-господарської діяльності; порядок внесення змін і доповнень до Статуту Національної школи суддів України; підстави та порядок припинення її діяльності;

3) компетенції, яка включає предмети відання і повноваження Національної школи суддів України у сфері підготовки висококваліфікованих кадрів для судової системи та здійсненні науково-дослідної діяльності;

4) юридичної відповідальності Національної школи суддів України, як державної установи, та її працівників, як державних службовців.

Підsumовуючи відзначимо, що адміністративно-правовий статус Національної школи суддів України є складною правовою категорією, який визначається її місцем та роллю у сфері суддівської освіти, а саме – підготовці висококваліфікованих кадрів для судової системи України, характеризується її компетенцією, а також юридичною відповідальністю, як самої її – державної установи, та і її працівників – державних службовців.

Література:

1. Про судоустрій та статус суддів : Закон України : від 7 липня 2010 року, № 2453-VІ (із змінами та доповненнями) // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 41-42, № 43, № 44-45. – Ст. 529
2. Юридический энциклопедический словарь / под ред. А. Я. Сухарева. – М. : Сов. энциклопедия., 1987. – 720 с.
3. Советский энциклопедический словарь / [ред. А.М. Прохоров]. – 3-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1984. – 1600 с., ил.
4. Большой энциклопедический словарь: В 2-х т. / [ред. А.М. Прохоров]. – М. : Сов. энциклопедия, 1991. Т. 2 – 1991. – 768с., ил. .
5. Політичний енциклопедичний словник : [навч. посібник для студентів вищ. навч. закладів]. – К. : Генеза, 1997. – 400 с.
6. Барахин А.Б. Большой юридический энциклопедический словарь / Барахин А.Б. – М. : Книжный мир, 2005. – 720 с.
7. Філософський словник / [Аза Л.О., Андрос Є.І., Блейхер В.М. та ін.]; за заг. ред. В.І. Шинкарука. – 2-ге вид. – К.: Головна редакція УРЕ. – 1986. – 796 с.
8. Бахрах Д.Н. Субъекты советского административного права: [межвузов. сборник научных трудов] / Д.Н. Бахрах. – Свердловск, 1985. – С. 3–19.
9. Адміністративне право України. Загальна частина. Академічний курс : [підруч.] / за заг. ред. академіка НАПрН України О.М. Бандурки. – Х. : Золота миля, 2011. – 584 с.
10. Коломоєць Т.О. Адміністративне право. Академічний курс : підручник / Т.О. Коломоєць. – К.: Юрінком Інтер, 2011. – 576 с.
11. Бояринцева М.А. Адміністративно-правовий статус громадянина України : дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.07/ Бояринцева Марина Анатоліївна. – К., 2005. – 213 с.
12. Адміністративне право України : підручник. – Вид. 2, змін. і доп. / За заг. ред. Т.О. Коломоєць. – К.: Істина, 2012. – 528 с.
13. Адміністративне право України : [словник-довідник] / Укладачі: Шкарупа В.К., Ведєрніков Ю.А., Пібчибій В.П. – Дніпропетровськ: Юрид. акад. МВС України, 2001. – 196 с.
14. Колпаков В.К. Адміністративне право України : підручник / Колпаков В.К., Кузьменко О.В. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – 544 с.
15. Адміністративне право України : підручник / [Бандурка О.М., Бугайчук К.Л., Гуменюк В.А. та ін.] / за заг. ред. О.М. Бандурки. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 480 с.

-
16. Статут Національної школи суддів України : рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України : від 12 березня 2012 року, №9/зп12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nsj.gov.ua/files/1358425614Statut.pdf>
17. Якимов Ю.Я. Статус суб'єкта адміністративної юрисдикції и проблеми його реалізації : [монографія] / Ю.Я. Якимов. – М.: Проспект, 1999. – 200 с.
18. Теорія держави і права. Академічний курс: Підручник (2-ге видання, доп.) / За ред. О.В. Зайчука, Н.М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 688 с.
19. Теория государства и права: учебник для вузов / В.М. Корельський, В.Д. Перевалова. – М.: Инфра-М, 2002. – 616 с.
20. Лучин В.О. Конституционные нормы и правоотношения / В.О. Лучин. – М.: Закон и право, ЮНИТИ, 1997. – 159 с.
21. Панчишин А.В. Поняття, ознаки та структура категорії «правовий статус» / А.В. Панчишин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kul.kiev.ua/images/chasop/2010_2/95.pdf.
22. Комаров С.А. Общая теория государства и права / С.А. Комаров. – М.: Русское слово, 1997. – 320 с.
23. Винар Л.В. Правовий статус юридичних осіб, заснованих державою : дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.03 / Винар Любомир Вікторович. – Львів, 2006. – 193 с.
24. Овчарова Е.В. Понятие, структура и содержание административно-правового статуса юридического лица / Е.В. Овчарова // Гражданин и право. – 2001. – № 1 (7). – С. 39-50.
25. Административное право: учебник / под общей ред. Д.Н. Бахраха. – М: Изд-во БЕК, 1996. – 368 с.

Административно-правовой статус Национальной школы судей Украины : понятие и структура

В статье рассматриваются понятия «статус», «правовой статус», «административно-правовой статус субъекта права». Сформулировано понятие административно-правового статуса Национальной школы судей Украины. Определены характерные признаки и структура административно-правового статуса Национальной школы судей Украины. Отмечено, что административно-правовой статус Национальной школы судей Украины является сложной правовой категорией, который определяется её местом и ролью в сфере судебского образования, а именно – подготовке высококвалифицированных кадров для судебной системы Украины.

Ключевые слова: правовой статус, административно-правовой статус, Национальная школа судей Украины.

УДК 342.9

Парненко В. С.,
здобувач Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ГРОМАДЯН КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЇХ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

У статті розкрито теоретичні проблеми визначення адміністративно-правового статусу іноземних фізичних осіб – представників країн Європейського Союзу. Обґрунтовано, що адміністративно-правовий статус даної категорії громадян визначається обсягом і характером їхньої адміністративної правосуб'ектності та є передумовою адміністративної відповідальності.

Ключові слова: адміністративно-правовий статус, іноземні фізичні особи, адміністративна правосуб'ектність, адміністративна відповідальність

Постановка проблеми. Науковці та практики небезпідставно переконують, що ми є свідками стрімкого розвитку практично всіх адміністративно-правових інститутів, таких, як суб'екти адміністративного права, адміністративно-правові форми державного управління, адміністративні договори, місцеве самоврядування, адміністративний процес, законність і способи її забезпечення в сфері виконавчої влади (державному керуванні й місцевому самоврядуванні), адміністративний примус і адміністративна відповідальність [5, с. 78]. Саме остання на сьогодні набуває неабиякого значення, особливо застосовно до іноземних громадян.

Зняття численних адміністративних заборон і обмежень на в'їзд іноземних громадян і осіб без громадянства, відкритість української економіки для іноземних юридичних осіб, євроінтеграційні процеси, інтенсивний розвиток економічних, політичних і професійних міжнародних зв'язків на сьогодні спричиняє різке збільшення числа іноземних громадян, осіб без громадянства, що перебувають в Україні, а також діючих на території нашої держави іноземних юридичних осіб. У зв'язку з цим

проблема адміністративної відповідальності іноземців набуває все більшої актуальності.

Статистика свідчить, що серед загальної кількості адміністративних правопорушень значний відсоток становлять ті, що вчинені іноземцями на території нашої держави. Зокрема, часто вчиняються такі адміністративні правопорушення як порушення правил перебування в Україні, недотримання порядку реєстрації, проживання за недійсними документами, недотримання порядку пересування і вибору місця проживання. Головними чинниками, що сприяють вчиненню правопорушень серед іноземців в Україні є: слабка взаємодія органів внутрішніх справ з адміністрацією підприємств, організацій, що приймають на роботу іноземних громадян; незадовільне знання іноземними громадянами й особами без громадянства основ законодавства України; недостатня правова роз'яснювальна робота серед іноземних громадян і осіб без громадянства в місцях їхнього проживання та роботи.

Так, наприклад, лише в Дніпропетровській області протягом 2012 року притягнуто до адміністративної відповідальності за порушення іноземцями та особами без громадянства правил перебування в Україні і транзитного проїзду через територію України (ст. 203 КУпАП) 153 особи (протягом 2011 року – 223); за проживання без паспорта (ст. 197 КУпАП) – 14699 (2011 р. – 6760); за невжиття заходів до забезпечення своєчасної реєстрації іноземців і осіб без громадянства (ст. 205 КУпАП) – 26 (2011 р. – 21); за порушення надання іноземцям і особам без громадянства житла, транспортних засобів та інших послуг (ст. 206 КУпАП) – 13 (2011 р. – 15). Як бачимо, динаміка адміністративних правопорушень здебільшого залишається незмінною, а по деяких позиціях – помітно зросла порівняно з попереднім звітним роком, що підтверджує необхідність вивчення теоретичної складової адміністративно-правового статусу даної категорії осіб, що сприятиме віднайденню оптимальних шляхів попередження протиправних проявів з їх боку та ефективній протидії цим негативним суспільним явищам.

До вирішення цього завдання спонукає також реформа адміністративного права, що має на меті трансформування змісту і системи чинного адміністративного законодавства відповідно до потреб якісної зміни ролі адміністративного права у регулюванні відносин між державою і людиною, а отже, процес реформування механізму адміністративно-правового забезпечення статусу особи.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Відсутність єдиного підходу до трактування поняття адміністративно-правового статусу пояснює наявність численних

напрацювань вітчизняних учених, серед яких С. Алфьоров, О. Бандурка, Ю. Битяк, А. Васильєв, І. Голосніченко, І. Коліушко, Н. Нижник, П. Рабінович, О. Рябченко, А. Селіванов, О. Скаакун, О. Фрицький, В. Шаповал; російські вчені Г. Атаманчук, І. Бачило, Л. Воєводін, Ю. Козлов, Б. Лазарєв, І. Левченко, Н. Матузов, В. Чиркін Ц. Ямпольська та ін. Серед авторів останніх досліджень слід виділити таких, як С. Константінов, що розкриває механізм забезпечення адміністративно-правового статусу іноземців; Я. Журавель, роботи якого присвячені вивченю адміністративно-правового статусу органів місцевого самоврядування; Є. Додіна, що зосереджується на аналізі адміністративно-правового статусу громадських організацій в Україні. Проте нагальна відчувається потреба заповнення прогалини в досліженні явища адміністративно-правового статусу іноземних громадян крізь призму особливостей сучасного правового простору нашої держави.

З огляду на вищезазначене **метою статті** є виявлення на основі існуючих концептуальних підходів характерних ознак адміністративно-правового статусу громадян країн ЄС, що дозволяють вважати його передумовою законодавчого регулювання їх адміністративної відповіданості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Класична адміністративістська наукова думка підтверджує, що поняття «правовий статус» є одним із найбільш ємних у юридичній науці, адже включає в себе низку інших самостійних правових категорій – громадянство, правозадатність, сукупність передбачених законом прав і обов’язків, принципи правового статусу, гарантії [3; 10]. Саме цим і віправдовується відсутність загальноприйнятого розуміння правового статусу. Аналіз юридичної літератури свідчить про неоднозначне тлумачення даного поняття як категорії, що характеризує правові можливості громадянина в соціумі.

Зміст категорії «правовий статус» як ключового поняття юридичної науки завжди був предметом вивчення як для науковців, так і практиків. У юридичній літературі існує декілька підходів до визначення змісту категорії «правовий статус» та його структури. Деякі вчені самостійними елементами правового статусу особи називають громадянство, загальну правозадатність, гарантії, законні інтереси та юридичну відповіданість. Інші – навпаки, деякі із згаданих вище елементів характеризують або як передумову (громадянство, правозадатність), або як другорядні елементи статусу (юридична відповіданість, законні інтереси), або як такі, що виходять за межі правового статусу (гарантії). Серед елементів цієї категорії називають

також правові норми, що закріплюють статус особи, правосуб'єктність, правові принципи та правовідносини статусного типу [6].

Так, скажімо, автори, які підтримують у правовій науці концепцію стадійного існування суб'єктивного права, під правовим статусом зазвичай розуміють певну стадію в розвитку суб'єктивного права. Наприклад, на думку Ц. Ямпольської, яка й власне обґрунтувала дану концепцію, правовий статус становить окрему стадію розвитку конкретного суб'єктивного права громадянина, яке загалом у своєму розвитку проходить три стадії:

- 1) стадію правозданності – потенційного стану суб'єктивного права;
- 2) стадію виникнення суб'єктивного права як такого – правового статусу;
- 3) стадію реалізації суб'єктивного права – стадію домагання [13, с. 32-33].

Чимало вчених – прибічників цієї концепції правовий статус розуміють дещо в іншому аспекті. Так, В. Кучинський визначає статус як сукупність закріплених у нормах права чітко визначених прав і обов'язків, що встановлюють загальні для всіх межі можливої та належної поведінки, які є потенційним станом суб'єктивних прав і обов'язків. Дослідник переконаний, що «у межах, установлених правами й обов'язками, що є елементами правового статусу, конкретна особа може набути відповідних суб'єктивних прав та обов'язків, але для цього потрібна певна життєва ситуація, а зацікавлена особа повинна мати правозданність» [8, с. 45]. Такий погляд здебільшого поділяє М. Строгович, який визначає правовий статус як сукупність притаманних особі прав та покладених на неї обов'язків, включаючи в зміст правового статусу в якості його елементів також правозданність і правосуб'єктність особи [12, с. 176].

Таким чином, у даній концепції правовий статус розглядається як певна стадія розвитку суб'єктивного права, яка характеризується рівними можливостями громадян і включає в себе всю сукупність прав і обов'язків, передбачених законодавством.

Існує чимало концепцій, згідно яких правовий статус визначається як комплексна категорія, що охоплює різноманітні юридичні елементи. Найпоширенішим є визначення правового статусу як системи законодавчо встановлених та гарантованих державою прав, свобод, законних інтересів і обов'язків особи. Правовий статус є засобом нормативного закріплення основних принципів взаємодії особи та держави. Він є системою еталонів, зразків поведінки суб'єктів, які, з одного боку, захищаються державою, а з іншого, – схвалюються суспільством.

Таким чином, правовий статус характеризує становище особи у взаємовідносинах із суспільством та державою. Це – самостійна юридична категорія, що характеризується низкою взаємопов'язаних між собою специфічних ознак, до яких О. Зайчук та Н. Оніщенко відносять такі:

1. Правовий статус має універсальний характер, оскільки поширюється на всіх суб'єктів.
2. Відображає індивідуальні особливості людини та її реальне ставлення у системі суспільних відносин.
3. Права та свободи, що становлять основу статусу, не можуть реалізуватись без інших його компонентів – обов'язків і відповідальності.
4. Ця категорія забезпечує системність прав, свобод та обов'язків [6].

Схожий комплексний підхід обстоює А. Міцкевич, який розкриває зміст правового статусу чи правосуб'ектності через комплекс прав і обов'язків: «... кожен суб'єкт права внаслідок дії власне закону або, як часто зазначають, – «безпосередньо із закону», тобто незалежно від участі в тих чи інших правовідносинах, наділений певним комплексом прав та обов'язків» [11, с. 12].

Натомість І. Левченко та С. Облієнко при вивченні природи правового статусу надають особливої ваги саме обов'язкам. Адже, на їх думку, юридичні обов'язки особи закріплюють вид і міру належної поведінки. Необхідно відзначити, що багато вчених-юристів останнім часом однією з форм реалізації права стали вважати його використання, дотримання правових заборон, виконання юридичних обов'язків. Цей процес, як уважається, протікає в різних формах: «а) здатності особистості фактично нести покладені на неї обов'язки; б) дотриманні заборон, передбачених правовими нормами; в) сумлінному виконанні обов'язків» [9, с. 49].

Поряд із розглянутими різноманітними тлумаченнями змісту правового статусу, у юридичній літературі існує більш складне розуміння досліджуваної категорії. Наприклад, М. Матузов уважає правовий статус широким поняттям, зміст якого становлять: правозадатність, права й обов'язки (конституційні), що не є елементами конкретних правовідносин [10, с. 189-197]. Ще більш розгорнутим виглядає визначення, надане Л. Воєводіним, який включив у дане поняття такі категорії, як «громадянство», «правозадатність», а також сукупність прав і обов'язків, передбачених нормами всіх галузей права, принципи правового статусу, гарантій.

Вирішальну роль у структурі правового статусу вчений відводить саме правам і обов'язкам, зазначаючи, що юридичне становище особи в

суспільстві та державі усвідомлюється як правове утворення, що складається або із одних прав і свобод взагалі, або переважно із основних прав і обов'язків, а також їх гарантій [4, с. 31].

Окремі автори визначають зміст правового статусу через суб'єктивні права й обов'язки, якими наділені громадяни як учасники конкретних правовідносин. Зокрема, О. Белогорська розрізняє загальний правий статус і статус кожного окремого громадянина. При цьому загальний статус фактично ототожнюється із правозадатністю й дієздатністю [2].

Отже, вищевикладене дозволяє стверджувати, що правовий статус громадянина, у тому числі іноземця, як сукупне поняття трактується в юридичній літературі досить строкато. Зміст правового статусу ототожнюється то з правосуб'єктністю, то із правозадатністю, то із дієздатністю, то з конституційними правами й обов'язками в сукупності із правозадатністю й т.д. Проте ототожнення правового статусу з такою правою категорією, як правосуб'єктність, що включає в себе правозадатність, дієздатність і діліктозадатність, видається не зовсім коректним, адже в сукупності вони не є достатніми для розкриття змісту правового статусу громадян.

Правовий статус як юридична категорія не лише визначає стандарти можливої та необхідної поведінки, що забезпечують нормальну життєдіяльність соціального середовища, а й характеризують реальну взаємодію держави та особи. Зазначена категорія зрештою усвідомлюється як юридично закріплене становище особи, як фізичної, так і юридичної, що виражається в системі правосуб'єктності, правозадатності дієздатності, діліктозадатності та інших елементів, які дозволяють їй брати участь у правовідносинах і реалізовувати власні інтереси. Правовим статусом наділені всі учасники суспільних відносин незалежно від приналежності, порядку створення, їх функцій, підпорядкованості тощо з моменту долучення до будь-яких суспільних відносин.

Згідно чинного законодавства, іноземні особи, у тому числі представники країн ЄС, користуються тими ж правами і на них покладаються ті ж обов'язки, що й на громадян України. Зокрема, статтею 26 Конституції України передбачено, що іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України [7]. Проте їх правосуб'єктність помітно різиться, оскільки громадянство є найважливішою складовою адміністративно-правового статусу особи. Його наявність чи відсутність суттєво впливає на сукупність прав і обов'язків.

Дійсно, з одного боку, іноземні фізичні особи незалежно від походження, расової та національної приналежності, соціального та майнового становища, статі, ставлення до релігії, роду і характеру діяльності, інших обставин є рівними перед Конституцією і законами України. Разом з тим, як зауважує О. Небрат, адміністративно-правовий статус іноземців та осіб без громадянства більш вузький, ніж статус, правосуб'єктність громадян України, оскільки для іноземців та апатридів встановлюються деякі обмеження, які обумовлюються державною безпекою України і особливостями взаємовідносин нашої держави з іншими країнами. Так, наприклад, для іноземців встановлюються обмеження, які стосуються реалізації права на працю: вони не можуть бути обраними в органи державної влади, призначенні на деякі посади. На них неможе бути покладено обов'язок несення військової служби. Крім того, обмеження адміністративної правосуб'єктності іноземців може бути викликано запровадженням конкретною іноземною державою обмежень прав і свобод для громадян України. В цьому випадку для громадян іноземної держави, яка запровадила такі обмеження, Кабінет Міністрів України своєю постановою може передбачити такі ж обмеження [1, с. 101-102].

Розглянувши зміст правового статусу в загальнотеоретичному аспекті, було б правильним та обґрутованим проаналізувати таку правову категорію, як адміністративно-правовий статус іноземних фізичних осіб. У юридичній науці загальноприйнятим є визначення адміністративно-правового статусу як частини загальноправового статусу, у зв'язку з чим йому властиві всі ознаки останнього. У той же час адміністративно-правовий статус іноземних громадян має низку ознак, що відрізняють його від інших різновидів правового статусу [1, с. 96]. Адміністративно-правовий статус іноземних фізичних осіб визначається, насамперед, обсягом і характером їхньої адміністративної правосуб'єктності, яку утворюють адміністративна правоздатність, дієздатність і деліктоздатність.

На сьогодні у навчальній і науковій літературі однозначної думки щодо змісту поняття правосуб'єктності немає, що підтверджується існуванням різних концепцій. Так, правосуб'єктність здебільшого обґрутовують через: а) усвідомлення її як об'єктивно необхідної категорії, обумовленої соціально-економічним устроєм суспільства, суб'єкт прав та обов'язків з урахуванням інтересів усіх спільніх цінностей і спеціальних передумов; б) соціально-економічне обґрутування правосуб'єктності з огляду на те, що особа, будучи учасником будь-яких суспільних відносин, врегульованих нормами права, повинна бути наділена правами й обов'язками; в) соціальну волю та

обов'язок особи перед суспільством (аналізовані воля і обов'язок – це не природна свобода та необхідність, а явище соціального порядку, що набуває відповідної форми у вигляді єдності юридичних здібностей мати, реалізовувати, розпоряджатися власними правами й обов'язками).

А. Міцкевичем правосуб'єктність усвідомлюється як сукупність загальних прав і обов'язків (правозадатність), а також певних за змістом прав і обов'язків, що безпосередньо випливають із дії законів [11, с. 15]. Як бачимо, тут правозадатність – не здатність мати права та обов'язки, а сукупність якихось «загальних» прав і обов'язків. При цьому детальний аналіз праць автора наводять на дещо суперечливі висновки: з одного боку, правозадатність постає як рівнозначна правосуб'єктності, а з іншого, – правозадатність усвідомлюється як частина, елемент правосуб'єктності. У той же час, з одного боку, до складу правосуб'єктності входить лише здатність мати права та обов'язки, а з іншого, виявляється, що правосуб'єктність охоплює разом із «загальними правами» також і права «певного змісту».

Юридичною основою виникнення правосуб'єктності громадян є застосування правових норм у регулюванні правовідносин. Цьому сприяють численні міжнародні угоди. У межах своєї договірної компетенції ЄС укладає як двосторонні, так і багатосторонні угоди з третіми країнами та міжнародними організаціями, їх важливою особливістю є те, що положення таких угод можуть мати правові наслідки не тільки для суб'єктів міжнародного права, які уклали ці угоди, а й для суб'єктів внутрішнього права третіх країн – сторін міжнародної угоди та суб'єктів внутрішнього права держав-членів ЄС.

Висновок. Узагальнення існуючих концептуальних надбань дають змогу стверджувати, що адміністративно-правовий статус іноземних фізичних осіб визначається, насамперед, обсягом і характером їхньої адміністративної правосуб'єктності, яку утворюють адміністративна правозадатність, діездатність і деліктозадатність. При цьому кожний із зазначених елементів, будучи частиною цілого, з одного боку, мають самостійне значення, з іншого, – прояв функціональної ролі кожного з них залежить від впливу інших елементів. З огляду на це правовий статус фізичних і юридичних осіб країн ЄС небезпідставно слід вважати передумовою законодавчого регулювання їх адміністративної відповідальності.

Література:

1. Адміністративне право України : [навч. посіб.] / Бандурка О. М. [та ін.]. — Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. — 480 с.

-
2. Белогорская Е. М. Понятие гражданского состояния / Е. М. Белогорская // Вопросы развития и дальнейшего совершенствования советского права в современный период : ученые записки. — М. : ВЮЗИ. — 1968. — Вып. XVII. — С. 152 — 161.
3. Воеводин Л. Д. Конституционные права и обязанности советских граждан / Л. Д. Воеводин. — М. : Изд-во Москов. ун-та, 1972. — 300 с.
4. Воеводин Л. Д. Юридический статус личности в России / Л. Д. Воеводин. — М. : ИНФРА М–НОРМА, 1997. — 304 с.
5. Галлиган Д. Административное право: история развития и современные концепции / Д. Галлиган, В. Полянский, Ю. Старилов. — М. : Юристъ, 2002. — 410 с.
6. Зайчук О. В. Теорія держави і права : академічний курс / О. В. Зайчук, Н. М. Оніщенко. — К. : Юрінком Інтер, 2006, 688 с. [Електронний ресурс] / — Режим доступу: http://www.ebk.net.ua/Book/law/zaychuk_tdp/part2/402.htm.
7. Конституція України : за станом на 12 квіт. 2012 р. / Верховна Рада України [Електронний ресурс] / — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
8. Кучинский В. А. Правовой статус и субъективные права граждан / В. А. Кучинский // Правоведение. — 1965. — № 4. — С. 43 — 55.
9. Левченко И. П. Индивидуальный социально-правовой статус личности : монография / И. П. Левченко, С. В. Обlienко. — М. : МосУ МВД РФ, Книжный мир, 2005. — 81 с.
10. Матузов Н. И. Личность. Права. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права / Н. И. Матузов. — Саратов : Изд-во Сарат. ун-та, 1972. — 292 с.
11. Мицкевич А. В. Субъекты советского права / А. В. Мицкевич. — М. : Гос. изд-во юрид. литературы, 1962. — 212 с.
12. Строгович М. С. Основные вопросы советской социалистической законности / М. С. Строгович. — М. : Наука, 1966. — 252 с.
13. Ямпольская Ц. А. Субъекты советского административного права : автореферат дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.14 / Ц. А. Ямпольская. — М., 1958. — 34 с.

Парненко В. С. Административно-правовой статус граждан стран европейского союза как предпосылка законодательного регулирования их административной ответственности. – Статья

В статье раскрыты теоретические проблемы определения административно-правового статуса иностранных физических лиц –

представителей стран Европейского Союза. Обоснованно, что административно-правовой статус данной категории граждан определяется объемом и характером их административной правосубъектности и выступает предпосылкой административной ответственности.

Ключевые слова: административно-правовой статус, иностранные физические лица, административная правосубъектность, административная ответственность

Parfenko V. S. Administrative and legal status of citizens of the European Union as a precondition for legal regulation of administrative responsibility. - Article

The theoretical problems of determination of administrativ and law status of foreign individuals, who are representatives of countries of European Union, are presented in the article. It is grounded, that administrativ and law status of this category of citizens is determined by a volume and character of their administrative law subjectiveness and it is a pre-condition of administrative responsibility.

Keywords: administrativ and law status, foreign individuals, administrative law subjectiveness, administrative responsibility

УДК 349.2: 331.108

Підкопай Д. С.,
здобувач НДІ правового забезпечення
інноваційного розвитку НАПрН України

**ВНУТРІШНІЙ ТРУДОВИЙ РОЗПОРЯДОК
ЯК СКЛАДНО-ОРГАНІЗОВАНА СИСТЕМА**

У статті досліджуються теоретичні підходи до визначення змісту внутрішнього трудового розпорядку. Запропоновано авторське розуміння структури внутрішнього трудового розпорядку як складно-організованої трудо-правової системи. До неї автор відносить: нормування праці, режим робочого часу, організація й обслуговування робочих місць, створення належних умов праці, заходи забезпечення трудової дисципліни.

Ключові слова: внутрішній трудовий розпорядок, нормування праці, режим робочого часу, організація й обслуговування робочих місць, створення належних умов праці, заходи забезпечення трудової дисципліни.

Системність у вивченні внутрішнього трудового розпорядку дозволяє виявити його елементи, різноманіття зв'язків між ними та побудувати єдину теоретичну картину цього правового явища.

Теоретичні підходи до визначення змісту внутрішнього трудового розпорядку умовно поділимо на дві відносно самостійні групи.

Представниця першої, Т. В. Фахрутдінова обстоює позицію, що елементну базу цієї категорії складають: а) наявність норм (правил) належної поведінки, розроблених і запропонованих працівникам не тільки державою, а й роботодавцем або його представниками в установлених законом межах; б) неухильне підпорядкування учасників спільної праці, в тому числі й найманіх працівників, хазяйській владі, що сформулювала й закріпила власні вимоги трудової поведінки в системі локальних нормативних правових актів [1, с. 34]. Міркування Т. В. Фахрутдінова, деталізує В. О. Голобородько: «Внутрішній трудовий розпорядок включає такі елементи, як-от: а) правовідносини, виникаючі в процесі організації колективної трудової діяльності працівників (трудові, з організації та управління працею, контрольно-наглядові та ін.); б) система нормативно-правових актів, які регламентують внутрішній трудовий розпорядок; в) суб'єкти правовідносин, що виникають у процесі організації колективної трудової діяльності працівників; г) акти реалізації трудових прав та обов'язків указаних суб'єктів» [2, с. 48]. Як бачимо, вказані правознавці роблять спробу розглянути категорію «внутрішній трудовий розпорядок» через призму змісту суспільних відносин у відповідній сфері і роблять акцент на об'єкті, суб'єктах цих відносин, системі актів, що їх врегламентовують, надаючи форми правовідносин, тощо.

Натомість послідовники другого підходу при аналізі структури внутрішнього трудового розпорядку, його елементами визнають складові процесу організації праці на підприємстві. Наприклад, В. С. Ковригін пропагує таку структуру досліджуваного явища: а) внутрішня організація застосування праці; б) координаційні й субординаційні зв'язки у процесі трудової діяльності; в) трудова дисципліна; г) режим праці; д) вимоги до розподілу виробничих завдань і звітування про їх виконання [3, с. 37]. І. М. Алієв, М. А. Горєлов та Л. О. Ільїна переконують, що відповідна система як окремі складники об'єднує: а) організацію і нормування праці як основі побудови трудових процесів; б) визначення потреб у персоналі з врахуванням ринкових і внутрішньовиробничих факторів, в основі яких лежить регламентація робочого часу; в) оцінку витрат і результатів праці через показники трудомісткості і продуктивності праці; г) формування

коштів на утримання персоналу [4, с. 37]. О. А. Марушева вважає за можливе виокремити такі складники внутрішнього трудового розпорядку: а) поєднання поділу й кооперації праці у процесі колективної трудової діяльності; б) нормування праці; в) організація й обслуговування робочих місць; г) раціоналізація трудових процесів; д) планування й облік праці; е) трудова дисципліна [5, с. 56].

Вважаємо, що прибічники первого із задекларованих підходів йдуть шляхом безпідставного ототожнення змісту внутрішнього трудового розпорядку з суттєвими ознаками цього трудо-правового явища. Такий концепт носить штучний характер і має незначну прикладну цінність. Натомість другий підхід, виходячи із ключової, системоутворюючої ідеї внутрішнього трудового розпорядку – необхідності врегламентування процесу організації праці, є не тільки теоретично виваженим, а й може бути ефективно використаний у процесі правозастосування.

Однак, погодившись із другим підходом, вважаємо, що він містить численні недоліки. Так, хоча розподіл і кооперація праці відіграють важливу роль у внутрішньому трудовому розпорядку, вони не є правовими категоріями. Не випадково, розподіл праці полягає в закріпленні роботодавцем за кожним працівником певних трудових прав та обов'язків, а за кожним структурним підрозділом – завдань і функцій. Такому розподілу властиві якісні й кількісні ознаки: перші передбачають обосаблення видів робіт за їх складністю, другі встановлюють пропорційність між якісно різними видами праці. Розподіл праці має межі: а) економічні – враховуються витрати робочого часу; б) технологічні – враховується час виконання операцій, прийомів та ін.; в) фізіологічні – враховується інтенсивність праці; г) соціальні – враховується змістовність праці, задоволеність, монотонність та ін. Натомість, кооперація – це організована виробнича взаємодія у часі і просторі між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту. Вона забезпечує безперебійне обслуговування машин, злагодженість роботи виконавців, розширяє виробничий профіль трудівників, створює можливості для суміщення професій, збільшення зон обслуговування та ін. Кооперація праці має межі: а) економічні – визначаються можливістю максимального зниження витрат живої та упередметеної праці на одиницю продукції, що випускається; б) організаційні – визначаються тим, що, з одного боку, не можна об'єднати для виконання будь-якої роботи менш двох працівників, а з іншого боку – існує норма керованості, перевищення якої приводить до непогодженості дій і значних втрат робочого часу. У поєднанні розподіл і кооперація праці становлять основу розстановки кадрів на підприємстві. На

вибір конкретних форм розподілу й кооперації праці велике значення має технічний рівень виробництва. Так, від складу технологічного устаткування залежить спеціалізація праці основних і допоміжних працівників, зайнятих його обслуговуванням.

Позбавлена правової природи і така складова організації праці як раціоналізація трудових процесів. З точки зору О. А. Грішнової, раціоналізація трудового процесу передбачає послідовне проведення таких етапів, як виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування й освоєння раціональних прийомів і способів роботи [6, с. 232].

Натомість, у багатьох випадках ігнорується такі безсумнівно важливі елементи внутрішнього трудового розпорядку як створення належних умов праці та режим праці й відпочинку. Не випадково, ст. 5 Закону України «Про охорону праці» покладає на роботодавця обов'язок під час укладання трудового договору проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору. Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Підтримка працездатності на оптимальному рівні – основна мета раціонального режиму праці та відпочинку, тобто встановлюваного для кожного виду робіт порядок чергування періодів роботи і відпочинку та їх тривалість. При цьому, режим праці і відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця, є обов'язковою умовою трудового договору.

У випадку із трудовою дисципліною, коректніше говорити про віднесення до складників внутрішнього трудового розпорядку не самої трудової дисципліни, а способів її забезпечення. Під регулюючою дією трудового права між сторонами суспільно-трудових відносин встановлюються зв'язки у вигляді суб'єктивних прав і обов'язків, що їм кореспонduють. З цього приводу, досить слушним є твердження П.Д. Пилипенка, що трудова дисципліна має подвійний характер і передбачає взаємні зобов'язання сторін трудового договору: обов'язок роботодавця – створювати працівнику умови праці, необхідні для найбільш ефективного виконання трудової функції; обов'язок працівника – неухильно

дотримуватися правил поведінки, встановлених законодавчими актами, локальними нормами та угодами сторін [7, с. 347, 348]. Трудова дисципліна носить складний, комплексний характер, адже вона не вичерпується належним виконанням якогось одного обов'язку. Вона завжди стосується системи прав і обов'язків, що кореспонduють ним, іншими словами, сукупності норм, правил, стандартів, яких необхідно дотримуватись в інтересах високоякісного функціонування усього суспільного виробництва.

Виходячи із вищевказаного, пропонуємо таке розуміння структури внутрішнього трудового розпорядку як складно-організованої трудо-правової системи:

1. Нормування праці.

Складовою частиною (функцією) управління виробництвом, що включає (а) визначення необхідних витрат праці (часу) на виконання робіт (виготовлення продукції) як окремими працівниками, так і колективами працівників (бригадами), та (б) встановлення на цій основі норм праці, є нормування праці. В. М. Толкунова під ним розуміє встановлені для працівника об'єми праці в годину, день (зміну), тиждень, місяць, рік, що працівник зобов'язаний виконати при нормальних умовах праці [8, с. 184].

Не можна погодитись із В. Г. Ротанем, І. В. Зубом та Б. С. Стичинським, які відстоюють вузьке розуміння нормування праці як основи планово-організаційних розрахунків, інший підхід, на їх погляд, нібито буде заплутувати термінологію, сформульовану в законодавстві, врешті-решт, ускладнюватиме їх застосування [9, с. 410]. Суперечливість таких суджень полягає в наступному. По-перше, згадані науковці, аналізуючи чинне законодавство, самі при цьому наголошують на його суперечливості і застарілості. На їх думку інститут нормування праці ще при соціалізмі, коли контроль за законністю у трудових відносинах здійснювався більш задовільно, характеризувався істотним відривом правових норм від життя. Норми права, що стосуються нормування праці, існували здебільшого самі по собі, а суспільні відносини, які ті норми були покликані врегульовувати, – самі по собі. Та й самі правові положення, що регулювали нормування праці, були суперечливими. З одного боку, вони встановлювали публічно-правові та імперативні норми. З другого боку, основний нормативний акт, присвячений нормуванню праці, у оглядовій ретроспективі завжди називався рекомендаціями. По-друге, зазначений інститут необхідно розглядати з точки зору прийняття нового Трудового кодексу України на фоні численних порушень прав працівників щодо нормування праці.

Таким чином, сутність нормування праці полягає в аналізі організаційно-технічних умов виконання роботи, методів і прийомів праці й

розробці заходів для впровадження наукової організації праці і найбільш раціонального порядку (технології) виконання нормованої роботи з подальшим установленням норм витрат праці.

2. Режим робочого часу.

В.Є. Теліпко, О.Г. Дутова вважають, що під режимом робочого часу слід розуміти порядок розподілу робочого часу й відпочинку протягом певного календарного періоду по годинах доби, днях тижнів тощо, що забезпечує належний ритм трудового процесу і забезпечення вільного часу працівників [10, с. 196]. Поділяє їх підхід В. І. Щербина, з позиції якого режим робочого часу – це порядок розподілу тривалості робочого часу по відрізках календарного часу, з метою належного протікання трудового процесу й забезпечення вільного часу для працівників [11, с. 58].

Формування режиму робочого часу залежить від: характеру виробництва; суб'єктного складу працівників; роботи громадського транспорту та ін. Л. А. Муксінова розрізнила режим робочого часу за: а) сферою дії – загальні, звичайні, спеціальні; б) тривалістю календарного періоду, на який вони розраховані – внутрішньозмінні, тижневі, річні; в) структурою робочих і неробочих періодів – змінні й незмінні, з постійними і змінними вихідними днями та ін.; г) суб'єктом трудових правовідносин – підлітки, жінки-працівниці, які мають дітей тощо; г) характером впливу на нормальний робочий час – скорочена й нескорочена норма робочих годин; д) строками дії – тимчасові й постійні; е) відповідністю вимогам законодавства – правомірні й незаконні [12, с. 94].

Правильно обраний і закріплений, в локальних нормативних актах раціональний режим робочого часу сприяє збереженню здоров'я працівників, підтримці високої працездатності, раціональному використанню робочого часу, задоволенню потреб виробництва, а також поєднанню громадських і особистих інтересів. Зокрема, за ст. 30 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» виконавчим органам сільських, селищних, міських рад надано (а) власне повноваження встановлювати зручний для населення режим роботи розміщених на відповідній території підприємств, установ, організацій сфери обслуговування населення, незалежно від форми власності (за погодженням із власником), та (б) делеговане повноваження встановлювати зручний для населення режим роботи підприємств комунального господарства, торгівлі та громадського харчування, побутового обслуговування, що є в комунальній власності відповідних територіальних громад.

3. Організація й обслуговування робочих місць.

За ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» робоче місце – місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема на підставі трудового договору (контракту). Близькими за змістом є наукові визначення цієї категорії. Зокрема, Г. С. Гончарова під робочим місцем розуміє визначену ділянку виробничої діяльності, що забезпечена необхідними пристроями та засобами для виконання роботи. Робочим місцем інколи можна вважати будь-яке місце, де перебуває працівник в зв'язку з виконанням покладених на нього трудових обов'язків [13, с. 34]. Поділяє її позицію О. А. Голованової, яка робоче місце розцінює як визначену ділянка виробничої площини, забезпечену устаткуванням, пристроями, інструментами для роботи; місце безпосереднього виконання трудової функції [14, с. 11]. При цьому, зміст поняття «місце роботи» є ширшим порівняно поняття «робоче місце». Одне місце роботи складається з декількох робочих місць. Кожен працівник всередині загального місця роботи має своє власне робоче місце, де він виконує обумовлену в трудовому договорі трудову функцію. Останнє повинно бути пристосовано для конкретного виду праці з урахуванням ергономічних вимог, що до нього ставляться, антропометричних і психофізіологічних особливостей працівника, санітарно-гігієнічних умов його роботи відповідно до характеру трудового процесу.

Організація робочого місця – це сукупність заходів, що забезпечують на робочому місці необхідні умови для високопродуктивної і безпечної трудової діяльності працівників, випуску продукції високої якості, а також якнайповніше використання устаткування й обладнання, підвищення змістовності і привабливості праці, збереження здоров'я працівників.

Обслуговування робочого місця пов'язане зі встановленням системи взаємодії певного робочого місця і працівника, зайнятого на ньому, з іншими робочими місцями і працівниками, які покликані забезпечувати його безперебійну і якісну роботу. Ефективна система обслуговування робочих місць повинна відповісти типу виробництва і характеру праці на робочих місцях, бути пов'язаною зі структурою виробництва і управління; бути гнучкою, тобто забезпечувати можливість оперативного втручання при виникненні відхилень від нормального ходу процесів обслуговування; забезпечувати комплексність обслуговування; бути економічною і забезпечувати функціоналізм і ступінчастість в організації обслуговування.

4. Створення належних умов праці.

З проголошенням на конституційному рівні пріоритетності прав і свобод людини та громадянина, кінцевою метою як держави, так і інших

суб'єктів правозастосування, є захист та охорона прав громадян, в тому числі права на здорові та безпечні умови праці.

Згідно Додатку 1 Методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджених постановою Міністерства праці України від 1 вересня 1992 р., №41, умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці. Серед наукових трактувань найбільш влучне визначення запропонували Г. М. Черкасов і Ф. А. Громов: «Умови праці – це сукупність факторів, що визначають можливість продуктивного використання працівників і ступінь сприятливого впливу процесу праці на здоров'я людини та розвиток її особистості» [15, с. 44].

Частина IV Конвенції МОП №155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» 1981 р. встановлює, що від роботодавців повинно вимагатися настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, забезпечення (а) безпечності робочих місць, механізмів, обладнання та процесів, які перебувають під їхнім контролем, і відсутності загрози здоров'ю з їхнього боку, (б) відсутності загрози здоров'ю з боку хімічних, фізичних та біологічних речовин й агентів, які перебувають під їхнім контролем, тоді, коли вжито відповідних захисних заходів. Від роботодавців повинно вимагатися надавати у випадках, коли це є необхідним, відповідні захисні одяг і засоби для недопущення настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, загрози виникнення нещасних випадків або шкідливих наслідків для здоров'я.

5. Заходи забезпечення трудової дисципліни.

В ефективній системі організації процесу праці важливим чинником є трудова дисципліна. О. О. Кравченко висловлює міркування, що в сучасних умовах неможливо ігнорувати соціально-економічний аспект дисципліни праці: а) підґрунтам високих економічних показників діяльності господарюючого суб'єкта є загальний рівень і стан дисципліни праці його працівників; б) ефективність сучасного виробництва й інтенсивність його розвитку залежать від застосування новітніх технологій, що, безумовно, передбачає неухильне додержання й виконання відповідних правил працівниками, впевнене володіння ними технічними знаннями [16, с. 65].

Погодимось із С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко, які переконливо доводять, що в сучасних умовах категорія «дисципліна праці» об'єднує чотири аспекти і може трактуватися, як: а) інститут трудового права; б) принцип трудового права; в) елемент трудових правовідносин; г) фактична поведінка [17, с. 510, 511]. Як інститут трудового права, дисципліна праці є

сукупністю правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок та визначають трудові обов'язки сторін трудового договору, а також методи забезпечення виконання цих обов'язків. Як принцип трудового права трудова дисципліна передбачає обов'язок працівників дотримуватись дисципліни праці й право роботодавців вимагати від працівників виконання тільки тих обов'язків, які обумовлені чинним законодавством, локальними актами та трудовим договором. Крім того, дисципліна праці виступає як елемент трудових правовідносин, який полягає в обов'язку працівника підкорятися дисципліні праці даного виробництва, його внутрішньому трудовому розпорядку. Трудова дисципліна як фактична поведінка – це стан та рівень дотримання трудових обов'язків працівниками на конкретному підприємстві, в установі, організації.

При визначенні сутності трудової дисципліни необхідно брати до уваги те, що вона є невід'ємним елементом трудових правовідносин, суб'єкти яких працівник і роботодавець мають взаємні права й обов'язки. Ю. М. Полетаєв, аналізуючи правомочності працівника, підкреслює, що «так само як і адміністрація, працівник є активним учасником формування правопорядку на підприємстві, володіючи лише трохи іншими правовими засобами. І абсолютно очевидно, що здійснення правомочності працівником, як самостійного права вимоги, коли адміністрація нормально виконує свої обов'язки, так і домагань, які вступають в дію при невиконанні обов'язків представниками адміністрації, служить не тільки для задоволення інтересу конкретного працівника. Повсякденне здійснення зазначених правочинів формує правопорядок в організації, повертає його в рамки трудового законодавства в тих випадках, коли окремі керівники трудового процесу виходять за ці межі» [18, с. 31]. Отже, сутність трудової дисципліни полягає в заснованому на взаємному контролі суворому і сумлінному дотриманні всіма учасниками колективної праці нормативно встановленого порядку.

Відповідно правові заходи забезпечення належного рівня трудової дисципліни являють собою нормативно встановлену систему прийомів і способів, що створюють умови для свідомого, добросовісного й обов'язкового виконання всіма працівниками своїх трудових обов'язків. Законотворець у ст. 140 КЗпП України виходить із того, що дотримання трудової дисципліни забезпечується шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, заохоченням за сумлінну роботу. До працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки, у разі необхідності застосовуються заходи дисциплінарного стягнення. Отже, для забезпечення трудової дисципліни в

трудовому законодавству використовуються такі методи: а) створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної роботи; б) метод свідомого ставлення до праці; в) метод переконання, виховання, заохочення за сумлінну працю, успіхи в праці; г) по відношенню до окремих несумлінних працівників використовується метод примусу, що виражається в застосуванні до порушників заходів дисциплінарного і громадського впливу.

Література:

1. Фахрутдинова Т.М. Внутренний трудовой распорядок организации (правовые вопросы): дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Т.М. Фахрутдинова / Томск. гос. ун-т. – Томск, 2006. – 172 с.
2. Голобородько В.О. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В.О. Голобородько / Східноукр. нац. ун-т. ім. В.І. Даля. – Луганськ, 2012. – 190 с.
3. Ковригін В.С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / В.С. Ковригін / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2012. – 221 с.
4. Алиев И.М. Экономика труда: учеб. / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Юрайт, 2012. – 671 с.
5. Марушева О.А. Поєднання централізованого та локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / О.А. Марушева / НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України. – Х., 2013. – 202 с.
6. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підруч. / О.А. Грішнова. – 4-те вид., оновл. – К.: Знання, 2009. – 390 с.
7. Трудовое право Украины: Академічний курс: підруч. / за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Видавн. Дім «Ін ІЮре», 2004. – 536 с.
8. Трудовое право России: учеб. пособ. / под ред. В.Н. Толкуновой. – М.: Юристъ, 1996. – 448 с.
9. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський. – 8-е вид., доп. і перероб. – К.: А.С.К, 2007. – 944 с.
10. Теліпко В.Е. Трудовое право Украины: Навч. посіб. / В.Е. Теліпко, О.Г. Дутова. – К.: Центр учб. літ., 2009. – 456 с.
11. Щербина В.І. Курс лекцій з трудового права України: навч. посіб. / В.І. Щербина. – Дніпропетровськ: Вид-во ДФУАДУ, 2001. – 435 с.
12. Муксинова Л.А. Проблемы регулирования рабочего времени в СССР: моногр. / Л.А. Муксинова. – М.: Юрид. лит., 1969. – 216 с.

-
13. Гончарова Г.С. Переводы и перемещения в судебной практике: моногр. / Г.С. Гончарова. – Х.: Вищ. шк.; Изд-во при Харьковском ун-те, 1982. – 168 с.
 14. Голованова Е.А. Переводы рабочих и служащих на другую работу: моногр. / Е.А. Голованова. – М.: Юрид. лит., 1986. – 96 с.
 15. Черкасов Г.Н. Условия труда: анализ и пути совершенствования: моногр. / Г.Н. Черкасов, Ф.А. Громов. – М.: Профиздат, 1974. – 176 с.
 16. Кравченко О.О. Дисциплінарна відповідальність посадових осіб митної служби України: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / О.О. Кравченко / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2012. – 210 с.
 17. Прилипко С.М. Трудовое право Украины: підруч. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Х.: ФІНН, 2009. – 728 с.
 18. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве: учеб. пособ. / Ю.Н. Полетаев. – М.: Проспект, 2001. – 184 с.

Подкопай Д. С. Внутренний трудовой распорядок как сложно-организованная система. – Статья.

В статье исследуются теоретические подходы к определению содержания внутреннего трудового распорядка. Предложено авторское понимание структуры внутреннего трудового распорядка как сложно - организованной трудовой правовой системы. К ней автор относит: нормирование труда, режим рабочего времени, организация и обслуживание рабочих мест, создание условий труда, меры обеспечения трудовой дисциплины.

Ключевые слова: внутренний трудовой распорядок, нормирования труда, режим рабочего времени, организация и обслуживание рабочих мест, создание условий труда, меры обеспечения трудовой дисциплины.

Pidkopaj D. S. Internal labor regulation as the complex-organized system. – Article.

In the article theoretical approaches to the determination of the internal labor regulation content have been investigated. The author understanding of the internal labor regulation structure as complex-organized labor-legal system has been proposed. The author refers to it the following : rationing of labor, regime of the working hours, organization and service of the working places, creating of the appropriate conditions of work , measures of the labor discipline providing.

Keywords: internal labor regulation, rationing of labor ,regime of the working hours, organization and service of labor places, creating of the appropriate conditions of work, measures of the labor discipline providing.

Пономарьов О. В.,
здобувач Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ТА СЛУЖБОВИХ ОСІБ ПОДАТКОВОЇ МІЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Проаналізовано основні підходи до формування визначення поняття «юридична відповідальність». Визначено основні види, підстави та особливості юридичної відповідальності посадових і службових осіб податкової міліції України.

Одним із засобів забезпечення законності в діяльності податкової міліції України є юридична відповідальність її посадових та службових осіб, яка є не тільки гарантам дотримання останніми принципів законності, гуманізму, поваги до особи, соціальної справедливості, але й виступає дієвим важелем у виконанні завдань та функцій, що покладаються на підрозділи податкової міліції України.

Проблема юридичної відповідальності органів державної влади, їх посадових та службових осіб, у тому числі й органів податкової міліції Державної податкової служби України, в умовах численних порушень конституційних прав і свобод людини й громадянина, службових зловживань, набуває особливої актуальності, соціальної і суспільної значущості. Саме тому, дослідження питань юридичної відповідальності посадових та службових осіб органів податкової міліції України представляє теоретичну і практичну цінність, що гарантувало б створення механізму стримувань і противаг в діяльності податкової міліції, а також забезпечило б ефективний захист прав і свобод людини й громадянина.

В теорії права дослідженню інституту юридичної відповідальності були присвячені праці вчених, зокрема В. С. Афанасьєва, К. В. Басіна, В. І. Гоймана, Р. А. Калюжного, В. В. Лазарєва, Н. М. Пархоменка, А. В. Петрова, А. О. Нечитайленка, В. С. Нерсесянца, В. Ф. Погорілка, П. М. Рабіновича, О. Ф. Скаун, С. М. Тимченка. Питання юридичної відповідальності органів державної влади, їх посадових та службових осіб були предметом досліджень В. Б. Авер'янова, Г. В. Атаманчука, О. М. Бандурки, Д. М. Баҳраха, Ю. П. Битяка, І. П. Голосніченка,

А. Т. Комзюка, В. К. Колпакова, О. І. Миколенка тощо. Як бачимо, дослідженю питань юридичної відповіданості присвячено багато праць, але сучасні пріоритети розвитку українського суспільства та держави змушують приділити більше уваги подальшій розробці цього інституту права. Таким чином, мета даної статті полягає в окресленні основних зasad юридичної відповіданості посадових та службових осіб органів податкової міліції України. Зазначена мета ставить перед нами необхідність вирішення наступних завдань: по-перше, з'ясувати етимологічне значення поняття юридичної відповіданості та виділити її основні ознаки; по-друге, охарактеризувати правові засади юридичної відповіданості посадових та службових осіб органів податкової міліції України та виокремити її особливості.

В сучасній теорії права та адміністративно-правовій науці поняття юридичної відповіданості трактується по-різному. Кожен з вчених намагається запропонувати власне визначення поняття «юридична відповіданість», а також наголошує на тих чи інших її особливостях. Так, В. Ф. Погорілко визначає юридичну відповіданість як правовідносини між державою та порушником, до якого застосовуються юридичні санкції з негативними для нього наслідками [1, с. 68]. На думку В. С. Нерсесянца, під юридичною відповіданістю слід розуміти примусовий захід за правопорушення, передбачений санкцією порушеної норми й застосований до правопорушника компетентним державним органом або посадовою особою в належному процесуально-правовому порядку [2, с. 522]. В. М. Сущенко юридичну відповіданість розглядає як праводіздатність будь-якої фізичної чи юридичної особи звітувати державі з власної ініціативи або примусово за результати власної правомірної чи неправомірної поведінки (діяльності) та зазнавати з боку держави оцінки (санкції на застосування покарання чи заохочення) такої поведінки (діяльності) [3, с. 51-57]. А. О. Нечитайленко під юридичною відповіданістю розуміє засудження неправомірної поведінки особи з боку держави, яка виражається в застосуванні до правопорушників компетентними органами заходів державного примусу у вигляді юридичних санкцій в суворій відповіданості з вимогами чинного законодавства [4, с. 151].

О. Ф. Скакун розглядає юридичну відповіданість як охоронне явище, а саме – як передбачений законом вид і міру державно-владного (примусового) притерпіння особою позбавлення особистого, організаційного та майнового характеру за скоене правопорушення [5, с. 466]. На думку П. М. Рабіновича, юридична відповіданість – це закріплений у законодавстві й забезпечуваний державою юридичний обов'язок

правопорушника зазнати примусового позбавлення певних цінностей, що йому належали [6, с. 161]. Цієї ж думки притримуються А. В. Петров та А. С. Шабуров, які відзначають, що юридична відповіальність – це передбачений санкцією правової норми обов'язок правопорушника перетерплювати певні позбавлення особистого, матеріального або організаційного характеру за скосне правопорушення [7, с. 112; 8, с. 434-435].

К. В. Басін під юридичною відповіальністю розуміє засіб державного впливу на поведінку суб'єктів, що в разі активного добровільного виконання обов'язку передбачає застосування заохочувальних засобів, а в разі скосення правопорушення викликає охоронні правовідносини та можливість застосування засобів примусового характеру [9, с. 31]. В. І. Гойман надає визначення юридичної відповіальності як у широкому так і у вузькому значенні. У широкому розумінні поняття відповіальності трактується як відношення особи до суспільства і держави, до інших осіб з точки зору виконання нею певних вимог, свідомого і правильного розуміння громадянином своїх обов'язків по відношенню до суспільства, держави та інших осіб. У вузькому або спеціально-юридичному значенні юридична відповіальність інтерпретується як реакція держави на скосне правопорушення. В даному випадку юридична відповіальність є обов'язком особи перетерплювати певні позбавлення державно-власного характеру, передбачені законом, за скосне правопорушення [10, с. 241].

Отже, поділяючи точки зору вчених щодо визначення поняття юридичної відповіальності, відзначимо, що характерними рисами юридичної відповіальності є: 1) юридична відповіальність настає лише за скосне правопорушення (протиправну, винну дію чи бездіяльність); 2) основною підставою застосування юридичної відповіальності є склад правопорушення (суб'єкт, об'єкт, суб'єктивна та об'єктивна сторони); 3) встановлюється державою в нормах права (до правопорушників застосовуються санкції відповідних норм); 4) здійснюється компетентними державними органами, уповноваженими особами й іншими суб'єктами, що мають таке право, відповідно до встановленої процедури; 5) проявляється в негативних юридичних наслідках особистісного, організаційного та майнового характеру; 6) є видом державного впливу (примусу) та реалізується через покарання чи відновлювальні заходи [11, с. 141].

Основні засади функціонування в Україні інституту юридичної відповіальності закріплені в Основному Законі – Конституції України у ст.ст. 58, 60, 61, 62, 63, 92 Конституції. Відповідно до п. 22 ст. 92 Конституції України юридична відповіальність наступає у виді цивільно-правової,

кримінальної, адміністративно-правової та дисциплінарної виключно на підставі закону за вчинення відповідних правопорушень.

Правові засади юридичної відповідальності посадових і службових осіб податкової міліції визначені у Податковому кодексі України [12], відповідно до якого посадова чи службова особа податкової міліції у межах повноважень, наданих Податковим кодексом України та іншими законами, самостійно приймає рішення і несе за свої протиправні дії або бездіяльність дисциплінарну відповідальність згідно із Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ або іншу передбачену законом відповідальність (ч. 354.1 ст. 354 Податкового кодексу України). Таким чином, посадові і службові особи податкової міліції Державної податкової служби України несуть кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та цивільно-правову відповідальність відповідно до чинного законодавства.

Основним видом юридичної відповідальності посадових і службових осіб податкової міліції, як зазначено у ч. 354.1 ст. 354 Податкового кодексу України, є дисциплінарна відповідальність, адже змінення законності в діяльності податкової міліції безпосередньо пов'язане зі станом службової дисципліни, рівнем культури і фахової підготовки їх працівників [13, с. 67-71].

Дисциплінарна відповідальність посадових і службових осіб податкової міліції наступає у випадку порушення ними правил службово-трудової поведінки, встановлених як загальними так і спеціальними нормативно-правовими актами у сфері функціонування органів, служб та підрозділів внутрішніх справ, діяльності їх працівників щодо виконання своїх правоохоронно-правозабезпечувальних посадових обов'язків [14, с. 122].

Підставою дисциплінарної відповідальності посадових та службових осіб органів податкової міліції є вчинення ними дисциплінарного проступку. Згідно зі ст. 2 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України [15], дисциплінарним проступком є невиконання чи неналежне виконання особою рядового або начальницького складу службової дисципліни. Таким чином, юридичною підставою дисциплінарної відповідальності посадових та службових осіб органів податкової міліції є дисциплінарний проступок – протиправне, винне (умисне чи необережне) діяння (дія чи бездіяльність), що посягає на службову дисципліну шляхом невиконання або неналежного виконання працівником податкової міліції своїх службових обов'язків, порушення встановлених обмежень, зловживання наданими правами або вчинення проступку, який ганьбити його як державного службовця, чи дискредитує орган, в якому він працює [16, с. 155].

Розглядаючи особливості юридичної відповідальності посадових і службових осіб податкової міліції слід звернути увагу на те, що на них поширюються вимоги та обмеження, встановлені Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції» (ч. 353.7. ст. 353 Податкового кодексу України). Так, відповідно до пп. д п. 1 ст. 4 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» [17] особи начальницького складу податкової міліції є суб'єктами відповідальності за корупційні правопорушення.

Відповідно до положень цього Закону фактичною підставою притягнення посадової та службової особи органів податкової міліції до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності є вчинення останніми корупційного правопорушення. Частина 4 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» [17] визначила поняття корупційного правопорушення під яким слід розуміти умисне діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, яка є суб'єктом відповідальності за корупційні правопорушення, за яке законом установлено кримінальну, адміністративну, цивільно-правову та дисциплінарну відповідальність.

Отже, за вчинення корупційних правопорушень посадові і службові особи податкової міліції можуть бути притягнуті до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності в установленому законом порядку. Таким чином, вид юридичної відповідальності залежить від виду корупційного правопорушення, яке передбачено Кримінальним Кодексом України [18] (ст.ст. 353, 358, 364, 364-1, 365, 365-1, 365-2, 366, 367, 368, 368-2, 368-3, 368-4, 369, 369-2, 370 КК України) та Кодексом України про адміністративні правопорушення [19] (ст.ст. 172-2, 172-3, 172-4, 172-5, 172-6, 172-7, 172-8, 172-9 КУпАП).

До особливостей юридичної відповідальності посадових і службових осіб податкової міліції можна віднести положення ч. 354.2. ст. 354 Податкового кодексу України, відповідно до якої у разі порушення останніми прав і законних інтересів громадянина відповідний орган державної податкової служби зобов'язаний вжити заходів до поновлення цих прав, відшкодування завданіх матеріальних збитків та на вимогу громадянина публічно вибачитися. А також положення ч. 13 ст. 5 Закону України «Про міліцію» [20], відповідно до якої працівники органів міліції несуть матеріальну відповідальність за шкоду, завдану незаконними діями або бездіяльністю в межах, встановлених законом. Якщо ж збитки були завдані посадовою чи службовою особою податкової міліції, яка виконувала свої

обов'язки відповідно до наданих законом повноважень та у межах закону, то такі збитки компенсиуються за рахунок держави (ч. 354.3. ст. 354 Податкового кодексу України).

Таким чином, посадові і службові особи податкової міліції Державної податкової служби України несуть кримінальну, адміністративну, дисциплінарну, цивільно-правову та матеріальну відповідальність відповідно до чинного законодавства.

До дисциплінарної відповідальності посадові і службові особи податкової міліції притягаються за невиконання або неналежне виконання своїх службових обов'язків, порушення встановлених обмежень, зловживання наданими правами або вчинення проступку, який ганьбить його як державного службовця, чи дискредитує орган, в якому він працює. До матеріальної відповідальності посадові і службові особи податкової міліції притягаються за шкоду, завдану незаконними діями або бездіяльністю в межах, встановлених законом.

Адміністративна, кримінальна та цивільно-правова відповідальність застосовується до посадових і службових осіб податкової міліції на загальних підставах, окрім випадків вчинення ними корупційного правопорушення. Посадові і службові особи податкової міліції Державної податкової служби України підлягають юридичній відповідальності не тільки за дії, що заподіють шкоду інтересам держави, але й за рішення, дії або бездіяльність, що спричинили порушення прав та свобод громадян.

Література:

1. Погорілко В. Ф. Конституційне право України / В. Ф. Погорілко. – К.: Наук. думка, 2002. – 737 с.
2. Нерсесянц В. С. Общая теория права и государства : [учебник для юридических вузов и факультетов] / В. С. Нерсесянц. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА • М, 1999. – 552 с.
3. Сущенко В. М. Поняття адміністративної відповідальності / В. М. Сущенко // Проблеми систематизації законодавства України про адміністративні правопорушення. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції: У 2-х ч., 7-8 грудня 2006. Ч. 2. – Сімферополь, 2006 – С. 51-57.
4. Нечитайленко А. А. Основы теории права : [учебное пособие] / А. А. Нечитайленко. – Х. : Фирма «Консум», 1998. – 176 с.
5. Скакун О. Ф. Теорія держави і права / О. Ф. Скакун. – Х.: Консум, 2005. – 656 с.

-
6. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави / П. М. Рабінович. – К.: Юрінком Інтер, 1994. – 324 с.
 7. Петров А. В. Теория государства и права : [учебное пособие] / А. В. Петров. – Челябинск, 2002. – 118 с.
 8. Теория государства и права : учебник для вузов / [Алексеев С. С., Шабуров А. С. и др.] ; под. общ. ред. Алексеева С. С., – издание второе, измененное и дополненное. – М. : Издательство НОРМА, 2000. – 595 с.
 9. Басін К. В. Юридична відповіальність : природа, форми реалізації та права людини: дис. ... кандидата юр. наук. : 12.00.01 / Басін Кирило Володимирович. – К., 2006. – 214 с.
 10. Теория права и государства : учебник / [Афанасьев В. С., Братко А. Г., Бутылин В. Н. и др.] ; под ред. проф. В. В. Лазарева. – М. : Право и Закон, 1996. – 424 с.
 11. Теорія держави та права : посіб. для підготов. до іспитів [Тимченко С. М., Калюжний Р. А., Пархоменко Н. М., Легуша С. М.]. – 2-е вид. виправ. та перероб. – К. : Вид. ПАЛИВОДА А.В., 2006. – 176 с.
 12. Податковий кодекс України : Кодекс від 2 грудня 2010 року № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № [13-14](#), № [15-16](#), № 17. – Ст. 112 (із змінами та доповненнями).
 13. Конопльов В. В. Питання вдосконалення та систематизації законодавства про дисциплінарну відповіальність працівників органів внутрішніх справ / В. В. Конопльов // Проблеми систематизації законодавства України про адміністративні правопорушення. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції: У 2-х ч., 7-8 грудня 2006. Ч. 1. – Сімферополь, 2006. – С. 67-71.
 14. Венедіктов В. С. Юридична відповіальність працівників ОВС України : [монографія] / Венедіктов В. С. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 269 с.
 15. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22 лютого 2006 року № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245 (із змінами та доповненнями).
 16. Венедіктов В. С. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців : наук.-практ. посібник / Венедіктов В. С., Іншин М. І. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 188 с.
 17. Про засади запобігання і протидії корупції : Закон України від 7 квітня 2011 року № 3206-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 40. – Ст. 404 (із змінами та доповненнями).

18. Кримінальний кодекс України : Кодекс від 5 квітня 2001 року № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131 (із змінами та доповненнями).

19. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Кодекс від 7 грудня 1984 року № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – додаток до № 51. – Ст. 1122 (із змінами та доповненнями).

20. Про міліцію : Закон України від 20 грудня 1990 року № 565-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 4. – Ст. 20 (із змінами та доповненнями).

Особенности юридической ответственности должностных и служебных лиц налоговой милиции Украины

Проанализированы основные подходы к формированию определение понятия «юридическая ответственность». Определены основные виды, основания и особенности юридической ответственности должностных и служебных лиц налоговой милиции Украины.

Features of legal liability officials and officers of tax police ukraine

Analyzes the main approaches to the formation of the definition of "legal liability." The main types, reasons and especially legal liability of officials and officers of the tax police in Ukraine.

УДК 347.97/.99:35.078

*Порошук П. П.,
здобувач Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ*

ПРЕДМЕТ КОНТРОЛЮ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ АПАРАТУ СУДУ

У статті розкривається зміст терміну предмет контролю. З'ясовується співвідношення об'єкту та предмета контрольної діяльності. Визначається сутність предмета контролю за діяльністю апарату суду.

Ключові слова: контроль, предмет контролю, апарат суду

Контроль за будь-якою діяльністю безумовно є запорукою ефективності останньої. Не є винятком і діяльність апарату суду. Але всебічне з'ясування сутності й особливостей механізму контролю за діяльністю апарату суду є неможливим без встановлення й аналізу предмету контролю за такою

діяльністю. Тому завдання цієї статті полягає у визначенні змісту предмета контролю за діяльністю апарату суду та його співвідношення з об'єктом такого контролю.

Поняття контрольної діяльності, її сутність, види, значення та механізм реалізації неоднократно були предметом уваги в працях таких учених як В. Б. Авер'янов, С. С. Алексєєв, О. Ф. Андрійко, О. М. Бандурка, Ю. П. Битяк, І. Л. Бородін, В. М. Гаращук, А. А. Дубініна, Р. А. Калюжний, В. К. Колпаков, Р. С. Павловський, П. М. Рабинович, О. П. Рябченко, А. О. Селіванов, М. М. Тищенко, В. В. Цвєтков, В. М. Шаповал, О. М. Якуба та інші. Однак, незважаючи на низку напрацювань та обґрунтованих положень, залишається дискусійним питання щодо трактування предмета контролю. Відсутні наукові дослідження предмета контролю саме за діяльністю апарату суду. Тому окреслене й обумовлює актуальність обраного дослідження та визначає його завдання.

При цьому, наші наукові пошуки логічно почати з визначення сутності самого поняття “предмет”. Так, у сучасній українській мові слово “предмет” розуміють як логічне поняття, що становить зміст думки, пізнання й таке інше; те, на що спрямована пізнавальна, творча, практична діяльність кого-, чого-небудь; коло знань, що становить окрему дисципліну викладання [1, с. 1104]. Якщо привести позиції філософів щодо розуміння поняття “предмет”, то на думку В. Л. Петрушенко, предмет у прямому значенні це те, що виділене, позначене. У сучасній філософії, перш за все й переважно, це є частина (складова) об'єкту, яка виділена пізнавальною та практичною активністю людини й набула визначеності через віднесення до основних класифікаційних та типологічних окреслень дійсності. Той же самий об'єкт може постати різними предметами для різних наук [2, с. 165]. При цьому авторський колектив філософського енциклопедичного словника додає, що предмет – це річ, об'єкт у найширшому значенні, усе суще, яке завдяки наочному образу або внутрішній симболовій єдності виступає обмеженим і в собі завершеним [3, с. 360].

З огляду на специфіку представленого дослідження, для нас, безумовно, найбільший інтерес представляє сприйняття поняття “предмет” з юридичної точки зору. Так, в юридичній енциклопедичній літературі оперують терміном “предмет права”, під яким розуміють правовідносини, тобто суспільні відносини, що регулюються правом [4, с. 700]. При цьому предмет права тісно пов’язаний із поняттям об’єкта права. Правовідносини стосуються матеріальних і нематеріальних благ, які є об’єктом права. Предмет права фактично збігається з поняттям предмета правового регулювання [5, с. 60].

Окрім вищеперечисленого, варто привести позицію щодо визначення поняття “предмет контролю”, що висловлюється в науково-правових колах. Так, як справедливо зауважує В. М. Гаращук, контроль є однією з основних функцій державного управління (його складовим елементом), тому предмет контролю значною мірою буде співпадати з предметом державного управління – управлінськими правовідносинами [6, с. 121]. У своєму дослідженні, присвяченому особливостям правового регулювання фінансового контролю в сфері міжбюджетних послуг Я. В. Билінін звертає увагу на те, що предмет контролю – це конкретний вид діяльності (певні фінансово-господарські операції) підконтрольного суб’єкта, на які спрямовуються контролльні дії контролюючого суб’єкта [7, с. 4; 8, с. 63]. Окрім цього, під час визначення особливостей правового забезпечення фінансового контролю діяльності органів влади А. М. Апаров дійшов висновку, що під предметом контролю слід розуміти встановлені законодавством показники діяльності підконтрольних суб’єктів [9, с. 132]. З точки зору С. Ф. Денисюка, яку він відстоює в дослідженні, присвяченому громадському контролю як гарантії законності в адміністративній діяльності правоохоронних органів України, під предметом (об’єктом) такого контролю слід розуміти адміністративну діяльність правоохоронних органів, що має здійснюватись виключно в інтересах народу з метою ствердження прав і свобод фізичних та юридичних осіб [10, с. 53].

У своєму дослідженні, присвяченому особливостям державного контролю на ринку цінних паперів України, Г. М. Остапович зауважує, що під предметом контролю необхідно розуміти показники, що характеризують той чи інший аспект діяльності чи операції, які є об’єктами контролю [11, с. 171]. На думку Г. В. Галімшиної, що була наведена нею в дослідженні, присвяченому особливостям державного контролю на автомобільному транспорті в Україні, предмет контролю – це доцільність, ефективність та ступінь дотримання закріплених правил і норм. При цьому вчена робить висновки, що предмет контролю – це є власне автотранспортні правовідносини, тобто це суспільні відносини, які виникають з приводу надання та використання автотранспортних послуг, забезпечення належної організації роботи автомобільного транспорту, допуску до перевезення пасажирів і вантажів, здійснення процедур ліцензування, сертифікації та стандартизації в цій сфері. [12, с. 56; 13, с. 54, 58]. Під час дослідження особливостей поєднання теорії та практики, а також перспектив розвитку бюджетних правовідносин в Україні, В. Д. Чернадчук дійшов висновку, що під предметом контролю необхідно розуміти встановлені бюджетним законодавством показники бюджету, бюджетно-правові акти та їх

проекти [14, с. 229]. В. В. Новіков під час встановлення особливостей внутрівідомчого контролю як засобу забезпечення законності та дисципліни в органах внутрішніх справ зауважує, що предмет контролю – це стан, а також поведінка об'єкта управління, його конкретні напрямки діяльності. При цьому, звертає увагу вчений, найважливішим моментом перевірки є оцінка виконаної роботи, на основі якої вживаються заходи для забезпечення своєчасної й якісної підготовки управлінського рішення та неухильного його виконання [15, с. 118].

Під час дослідження проблематики правового забезпечення контрольної діяльності податкових органів України, Ю. В. Гаруст дійшов висновку, що під предметом податкового контролю необхідно розуміти доходи або їх частину, вартість товарів, майно платників податків та окремі види їх діяльності, додану вартість, інші об'єкти, встановлені законодавчими актами, тобто те з чого нараховується податок з якого пізніше встановлюється податкова ставка [16, с. 159]. У своєму дослідженні, присвяченому визначенню ролі та місця прокуратури України в системі державної влади, М. І. Мичко зауважує, що під предметом (об'єктом) контролю слід розуміти правомірність чи неправомірність дій (чи бездіяльності) органів, посадових осіб і громадян [17, с. 91-92]. На думку О. В. Кондратьєва, яка була висловлена ним під час аналізу організаційно-правових проблем судового контролю, під предметом судового контролю необхідно розуміти правові питання, що підлягають розгляду судом, а також розгляд судом скарг на дії та рішення органів дізнатання, досудового слідства та прокуратури [18, с. 74]. Під час з'ясування проблематики державного контролю за нотаріальною діяльністю в Україні, Н. В. Карнарук віdstоює позицію стосовно того, що предмет контролю може мати як матеріальне втілення, зокрема документальне (свідоцтво про право на заняття свідоцтво про право на заняття свідоцтво про право на заняття нотаріальною діяльністю, нотаріально-процесуальні документи, спеціальні бланки документів, декларації, квитанції, звіти тощо) та не документальне (відповідність приміщення вимогам до робочого місця нотаріуса) та і нематеріальне – рівень знань відповідного законодавства, рівень оволодіння практичними навичками, культура обслуговування відвідувачів нотаріальних контор, відповідність вимогам складеної присяги нотаріуса тощо [19, с. 12].

Слід погодитись із О. М. Музичуком, який в своєму дослідженні, присвяченому проблематиці контролю за діяльністю правоохоронних органів в Україні, зауважує, що предмет контролю за діяльністю правоохоронних органів в Україні – це сукупність напрямів діяльності правоохоронних

органів, їх безпосередня поведінка як учасників суспільних правовідносин на які спрямована контрольна діяльність суб'єкта контролю, одна із гарантій охорони та захисту прав та законних інтересів об'єктів контролю від свавілля та упереджених дій суб'єктів контролю, чітке визначення якого, з одного боку, дозволятиме розмежовувати компетенцію між контролюючими суб'єктами, з іншого, – запобігатиме незаконному втручанню суб'єкта контролю в діяльність підконтрольного йому об'єкта. При цьому вчений наводить особливості предмету контролю:

- відповідає на запитання: що необхідно контролювати?, в зв'язку з чим є похідним від об'єкта контролю;
- становить сукупність матеріальних та нематеріальних речей правоохоронних органів, їх дій та бездіяльності;
- передбачає певні напрямки діяльності правоохоронних органів, які можна об'єднати в дві групи: зовнішні, переважну більшість з яких становлять правоохоронні та внутрішні, що стосуються організації та проходження правоохоронної служби, соціально-правового захисту працівників правоохоронних органів тощо;
- пов'язаний із безпосередньою поведінкою об'єктів контролю як учасників певних суспільних правовідносин;
- безпосередньо пов'язаний із покладеними на правоохоронні органи завданнями, функціями та обов'язками, вимогами, які вони повинні виконувати та обмеженнями, яких вони повинні дотримуватися;
- фрагментарно визначений у чинному законодавстві, що регулює правоохоронну діяльність;
- дозволяє розмежувати компетенцію між контролюючими суб'єктами, в зв'язку з чим виконує профілактичну роль щодо упередження дублювання повноважень;
- є однією з гарантій охорони та захисту прав та законних інтересів об'єктів контролю від свавільних та упереджених дій суб'єктів контролю, оскільки запобігає незаконному втручанню суб'єкта контролю в діяльність підконтрольного йому об'єкта;
- сприяє індивідуалізації відповідальності суб'єкта контролю [20, с. 387-388].

Окрім вищенаведеного, варто зазначити, що поняття “предмет контролю” згадується й на законодавчому рівні. Так, відповідно до ст. 6 Закону України “Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності” від 5 квітня 2007 року за результатами здійснення планового або позапланового заходу посадова особа органу державного нагляду (контролю), в разі виявлення порушень вимог законодавства, складає

акт, який повинен містити відомості, зокрема щодо предмета контролю. При цьому в ст. 4 вищенаведеного нормативно-правового акта виключно законами встановлюються види господарської діяльності, які є предметом державного нагляду (контролю) [21]. Згідно із ст. 5 Закону України “Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави” від 19 червня 2003 року, предметом цивільного контролю у сфері оборони і безпеки, правоохоронної діяльності держави є:

- обґрунтованість рішень державних органів з військових питань та питань правоохоронної діяльності з точки зору відповідності їх зasadам внутрішньої та зовнішньої політики, міжнародним зобов’язанням України за укладеними договорами, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України;

- хід виконання програм реформування Збройних Сил України, інших військових формувань, зокрема програм переведення Збройних Сил України на контрактну форму комплектування особовим складом, вирішення проблем соціальної та професійної адаптації військовослужбовців, які підлягають звільненню або звільнені в запас чи у відставку, забезпечення їх житлом та конверсії колишніх військових об'єктів, військового, військово-політичного та військово-технічного співробітництва з іншими державами та міждержавними союзами, створення і розвитку виробництва нових видів озброєнь та військової техніки, конверсії оборонних підприємств і виробництв, відчуження та реалізації військового майна, приватизації підприємств, що віднесені до сфери управління Міністерства оборони України та інших центральних органів виконавчої влади, інших загальнодержавних програм у сфері оборони і національної безпеки, правоохоронної діяльності; формування і реалізація кадрової політики в цих сферах;

- стан військово-патріотичного виховання молоді, підготовка громадян до захисту Батьківщини;

- питання експорту та імпорту озброєнь та військової техніки;

- дотримання вимог Конституції та законів України стосовно прав і свобод громадян, які перебувають на службі в Збройних Силах України, інших військових формуваннях, правоохоронних органах, стану правової і соціальної захищеності осіб, які підлягають призову на військову службу, проходять військову службу або знаходяться в запасі, а також звільнених з військової служби та членів їхніх сімей;

- формування, затвердження і використання визначених законом про Державний бюджет України видатків на потреби оборони, національної безпеки, правоохоронної діяльності; дотримання бюджетного законодавства в цих сферах;
- формування, фінансове забезпечення та виконання оборонного замовлення, планів мобілізаційної підготовки і мобілізації, заходів щодо утилізації та ліквідації озброєнь, попередження надзвичайних ситуацій та подолання їх наслідків;
- участь підрозділів Збройних Сил України в міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки, спільних військових навчаннях та інших акціях у рамках міжнародного військового та військово-технічного співробітництва;
- дотримання законів України при вирішенні питань про допуск підрозділів збройних сил інших держав на територію України та під час перебування їх на її території;
- дотримання законності при розгляді органами державної влади, військовими посадовими особами звернень і скарг військовослужбовців, осіб, звільнених з військової служби, та членів їхніх сімей [22].

З аналізу вищепереліченіх наукових позицій, а також законодавчих положень можна дійти висновку, що предмет контролальної діяльності тісно пов'язаний з такою категорією, як “об'єкт контролю”. При цьому з аналізу юридичної літератури можна зустріти випадки ототожнення вищепереліченіх категорій, що, на нашу думку, є неприпустимим. Як справедливо було зауважено із приводу зазначеного вище, що як в чинному законодавстві, так і в науковій літературі, досить часто предмет контролю ототожнюється з його об'єктом, інакли із його формами, форми контролю ототожнюються з методами контролю, його способами та засобами [20, с. 371]. У цьому контексті відразу зауважимо, що форми та методи контролю за діяльністю апарату суду будуть розглянуті нами в наступному підрозділі представленого дослідження.

Не викликає сумніву, що однією з причин ототожнення предмету контролю й об'єкта контролю є саме їх словникове тлумачення [20, с. 372]. Так, слово “об'єкт” походить від латинського слова *objectum*, що перекладається як “предмет”. Більш того у великому тлумачному словнику сучасної української мови слово “об'єкт” тлумачать як пізнавану дійсність, що існує поза свідомістю людини та незалежно від неї; явище, предмет, особа, що на них спрямовано певну діяльність, увагу і таке інше; предмет наукового і т. ін. дослідження, спеціальної зацікавленості, компетенції; предмет, що розглядається з метою його використання за призначенням, вивчення [4, с. 803]. Автори філософського словника визначають “об'єкт” як

річ, предмет. Об'єктом називають те, що протистоїть суб'єкту [3, с. 313]. Об'єкт – це річ, або явище, або будь-який фрагмент реальності, на які спрямовані пізнавальна або практична діяльність людини. Об'єкт співвідноситься з суб'єктом та засобами людської діяльності. Об'єкт пов'язується із існуванням в людській свідомості та пізнавальному досвіді чогось самовладного та самодостатнього, такого, що не створюється свідомістю та не може нею довільно змінюватись [2, с. 147-148].

Із приводу вищепереданого слушним є зауваження О. Я. Рогача, який під час дослідження особливостей кодифікаційних актів у системі законодавства України звертає увагу на те, що іноді як синонім категорії об'єкт вживають категорію предмет. Це пов'язано з тим, що в буквальному перекладі з латинської мови слово об'єкт визначається як предмет. Однак, необхідно зазначити, що між цими двома категоріями існують певні відмінності, на які слушно вказують науковці. Під предметом розуміють певну частину, сторону, властивості, характеристики, особливості, закономірності взаємодії структурних елементів у процесі розвитку об'єкта, найбільш значимі в даний момент для теоретичної і практичної діяльності суб'єкта [23, с. 48]. Категорія об'єкт відображає об'єктивну реальність явищ, які вивчаються, а категорія предмет визначає межі вивчення даного об'єкта [24, с. 15; 25, с. 53]. Вдалою є й позиція стосовно того, що на відмінну від об'єкта контролю, який відповідає на питання кого контролюють, предметом контролю є те, що контролюють, тобто таким є окремі складові об'єкта контролю (окремі структурні підрозділи державних органів, їх завдання та функції, персонал органів, його завдання, функції та повноваження, предмети інфраструктури тощо). При цьому в широкому значенні, предмет контролю за діяльністю державних органів можна визначити як процеси (позитивні або негативні), які відбуваються в таких органах, і які підлягають вивченню, аналізу та оцінці [20, с. 372].

Більш того, варто привести позицію В. С. Шестака щодо розмежування понять “об'єкт контролю” та “предмет контролю”. Так, у своєму дослідженні, присвяченому теоретико-правовим аспектам недержавного контролю за діяльністю міліції, вчений наголошує на тому, що об'єкт контролю – це особа чи інститут, який перевіряється на предмет його відповідності встановленим стандартам. Особливості контрольної діяльності передбачають, що суб'єкта контролю в об'єкті контролю цікавить не будь-які, а тільки певні параметри його буття. Уся існуюча різноманітність можливих об'єктів контрольної діяльності (природні й штучні, матеріальні та нематеріальні, технічні й соціальні тощо) знаходить свій зовнішній прояв у

тому, що охоплюється категоріями “поведінка” чи “стан”. Під предметом контролю слід розуміти конкретні напрямки діяльності об’єкта контролю, стан і поведінку об’єктів контролю [26, с. 27]. Під час визначення організаційно-правових зasad здійснення державного контролю за правозастосовчою діяльністю податкових органів, В. В. Пахом зауважує, що об’єкт контролю – це той або те, кого або що контролюють. Об’єктом громадського контролю в досліджуваній сфері є система податкових органів та їх працівники. У свою чергу, наголошує вчений, предмет громадського контролю – ці ті властивості об’єкта контролю, параметри якого контролюються. В якості його предмета виступають конкретні напрямки діяльності податкових органів [27, с. 146-147]. З точки зору І. Стефанюка, об’єкт контролю – це фізична чи юридична особа (особи), на певний вид діяльності яких спрямовуються контрольні дії [7, с. 4]. Схожої думки щодо визначення поняття “об’єкт контролю” дотримується й Є. О. Алісов, який під час розкриття поняття “фінансовий контроль” звертає увагу, що об’єктами вищеперелічені діяльності є особи, які перебувають у сфері фінансової діяльності держави:

- 1) державні органи;
- 2) недержавні юридичні особи;
- 3) державні юридичні особи;
- 4) громадяни, тобто особи, які мають відношення до фінансової діяльності [28, с. 44].

Таким чином, на підставі вищепереліченого можна зробити висновок, що предметом контролю за діяльністю апарату суду є конкретні напрямки такої діяльності та досягнуті результати. При цьому предмет співвідноситься з об’єктом контролю за діяльністю апарату суду відповідно як окреме та загальне.

Література:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.] – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.
2. Петрушенко В. Філософський словник: терміни, персоналії, сентенції. – Львів : “Магнолія 2006”, 2011. – 352 с.
3. Философский энциклопедический словарь. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 576 с. – (Б-ка словарей «ИНФРА-М»).
4. Великий енциклопедичний юридичний словник / [за ред. Ю. С. Шемшученка]. – К. : Юрид. думка, 2007. – 992 с.

-
5. Юридична енциклопедія : у 6 т. / [редкол. : Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін.]. – К. : Українська енциклопедія, 2003. – Т. 5. – 736 с.
 6. Гаращук В. М. Теоретико-правові проблеми контролю та нагляду у державному управлінні: дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.07 / Гаращук Володимир Миколайович. – Харків, 2003. – 364 с.
 7. Стефанюк І. Фінансовий контроль: визначення поняття і системи // Економіка, фінанси, право. – 2001. – № 7. – С. 3 – 6.
 8. Билінін Я. В. Правове регулювання фінансового контролю в сфері міжбюджетних відносин: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Билінін Ярослав Володимирович. – Донецьк, 2007. – 215 с.
 9. Апаров А. М. Правове забезпечення фінансового контролю діяльності органів влади: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Апаров Андрій Миколайович. – К., 2009. – 210 с.
 10. Денисюк С. Ф. Громадський контроль як гарантія законності у адміністративній діяльності правоохоронних органів в Україні / С. Ф. Денисюк. – Х. : ТД “Золота миля”, 2010. – 368 с.
 11. Остапович Г. М. Державний контроль на ринку цінних паперів України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. / Остапович Ганна Михайлівна. – К., 2006. – 205 с.
 12. Міщенко А. Засоби державного регулювання і контролю за автомобільними перевезеннями / А. Міщенко // Юридична Україна. – 2005. – № 12. – С. 55-59.
 13. Галімшина Г. В. Державний контроль на автомобільному транспорті в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Галімшина Ганна В'ячеславівна. – Донецьк, 2010. – 245 с.
 14. Чернадчук В. Д. Бюджетні правовідносини в Україні: теорія, практика та перспективи розвитку : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.07 / Чернадчук Віктор Дмитрович. – К., 2010. – 419 с.
 15. Новіков В. В. Внутрівідомчий контроль як засіб забезпечення законності і дисципліни в органах внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. / Новіков Віталій Володимирович. – Х., 2006. – 200 с.
 16. Гаруст Ю. В. Правове забезпечення контролальної діяльності податкових органів України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. / Гаруст Юрій Віталійович. – Х., 2007. – 184 с.
 17. Мычко Н. И. Прокуратура Украины: роль и место в системе государственной власти / Н. И. Мычко. – Донецк : Донеччина, 1999. – 302 с.

-
18. Кондратьєв О. В. Організаційно-правові проблеми судового контролю : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. / Кондратьєв Олександр Васильович. – Х., 2005. – 191 с.
 19. Карнарук Н. В. Державний контроль за нотаріальною діяльністю в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец 12.00.07 “Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право” / Н. В. Карнарук ; Нац. ун-т держ. податкової служби України. – Ірпінь, 2007. – 21 с.
 20. Музичук О. М. Контроль за діяльністю правоохоронних органів в Україні : монографія / О. М. Музичук. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2010. – 654 с.
 21. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України : від 5 квіт. 2007 р. № 877-V // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 29. – Ст. 389.
 22. Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави : Закон України : від 19 чер. 2003 р. № 975-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 46. – Ст. 366.
 23. Ареф'єва Г. С. Проблема суб'єкта и об'єкта в социальной практике и познании / Г. С. Ареф'єва // Социальная активность. – М., 1974. – С. 46-53.
 24. Рогач О. Я. Кодифікаційні акти в системі законодавства України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. / Рогач Олександр Янович. – Ужгород, 2003. – 210 с.
 25. Грищук В. К. Кодифікація кримінального законодавства України: проблеми історії, методології та теорії: дис. ... доктора. юрид. наук: 12.00.08. / Віктор Клімович Грищук – К., 1992. – 438 с.
 26. Шестак С. В. Недержавний контроль за діяльністю міліції: теоретико-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. / Шестак Станіслав Валентинович. – Х., 2009. – 199 с.
 27. Пахомов В. В. Організаційно-правові засади здійснення державного контролю за правозастосовчою діяльністю податкових органів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. / Пахомов Володимир Васильович. – Х., 2007. – 185 с.
 28. Алисов Е.А. Финансовое право. Учебное пособие. – Х: фирма „Эспада”, 1999. – 240 с.

Предмет контроля за деятельностью аппарата суда

В статье раскрывается содержание термина предмет контроля. Выясняется соотношение объекта и предмета контрольной деятельности. Определяется сущность предмета контроля за деятельностью аппарата суда.

Ключевые слова: контроль, предмет контроля, аппарат суда

Subject of control over the apparatus court activities

The article reveals the meaning of the term subject of control. The ratio of the object and the subject of control activity is studied out. The nature of the subject of control over the activities of an apparatus court is determined.

Keywords: control, object control, apparatus court

УДК 342.25

Остапенко О.Г.

к.ю.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

ФУНКЦІОNUВАННЯ ОРГАНІВ САМООРГАНІЗАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ ЯК ДІЄВОГО МЕХАНІЗMU РОЗВИТКU МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

У статті визначено проблемні питання функціонування органів самоорганізації населення в Україні. Розкрито основні напрямки діяльності органів самоорганізації населення Одеси, Луганська, шляхи їх реформування у місті Київ, а також практика діяльності одного з комітетів мікрорайону м. Харкова. Запропоновано шляхи вдосконалення законодавства у сфері реформування досліджуваних органів в Україні.

Ключові слова: місцеве самоврядування, органи самоорганізації населення, функції органів самоорганізації населення, компетенція органів самоорганізації населення.

Постановка проблеми. В умовах проведення конституційної реформи і зниження довіри до влади чимало уваги приділяється вирішенню проблем місцевого самоврядування. окрім місце в системі місцевого самоврядування займають органи самоорганізації населення (далі – ОСН), статус яких регулюється, насамперед, Конституцією України та Законом України “Про органи самоорганізації населення” від 11 липня 2001 року. Сьогодні переважна більшість ОСН ефективно функціонують у Києві, Одесі, Миколаєві, Бердянську, на Луганщині, Дніпропетровщині тощо, що обумовлено активністю окремих науковців, які одночасно здійснюють практичну діяльність у сфері місцевого самоврядування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання функціонування органів самоорганізації населення в Україні досліджуються у працях

М.О. Баймуратова, О.В. Батанова, Р.П. Безсмертного, В.М. Кампо, М.І. Корнієнка, В.В. Кравченка, В.С. Куйбіди, Н.В. Мішиної, М.Ю. Мягченка, О.С. Орловського, С.Є. Саханенка, О.Ф. Фрицького, А.О. Чемериса.

Формулювання цілей. Ефективне функціонування ОСН в Україні зумовлюється реальністю реалізації покладених на них завдань, функцій і повноважень, а також економічної та матеріально-фінансової основи їх діяльності. Метою цієї статті є аналіз діяльності органів самоорганізації населення в Україні (на прикладі міст Луганськ, Одеса, Київ, Харків) та визначення напрямків вдосконалення законодавства, що регламентує їх діяльність.

Виклад основного матеріалу. Серед ОСН, які продуктивно реалізують покладені на них завдання слід зазначити ОСН м. Одеса. Так, нещодавно відбулася VIII конференція ОСН міста Одеси, присвячена їх ролі в реалізації Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної влади в Україні. В Одесі триває поступальний і системний розвиток ОСН як складової частини міської системи місцевого самоврядування, а так само як дієвого механізму для розвитку громадянського суспільства та розширення участі громадян у процесі формування та реалізації державної та місцевої політики, вирішенні місцевих проблем. У місті успішно реалізується Програма розвитку ОСН на 2012-2015 роки. Так, на її реалізацію з міського бюджету в 2013 році виділено 1 млн. 687 тис. грн. Сьогодні у місті діє 40 ОСН, з яких 34 – мікрорайонного рівня; близько десяти ініціативних груп по створенню нових ОСН. У рамках діяльності Асоціації органів самоорганізації м. Одеси створений і приступив до роботи “Інформаційно-консультативний центр” для надання методичної та організаційної підтримки міським ОСН. Позитивним є досвід роботи вказаних органів з удосконалення механізмів вирішення житлово-комунальних проблем і питань благоустрою, зокрема реалізовано пілотний проект з надання жителям мікрорайону послуг СДПТ (утримання будинків та прибудинкових територій) та обслуговування житлового фонду за допомогою створення підрядної організації, створені обслуговуючі кооперативи для вирішення питань благоустрою сектора приватної забудови, для організації дієвої системи контролю якості надаваних жителям житлово-комунальних послуг та виконаних ремонт в будинкових ОСН обрані громадські уповноважені. Іншим напрямком успішної діяльності ОСН в Одесі є вирішення питань соціального захисту населення, зокрема, створюються громадські центри соціальної взаємодопомоги для залучення додаткових, позабюджетних ресурсів для

надання соціальної допомоги нужденним. Крім того, за участю ОСН вирішуються питання збереження і розвитку культурних традицій.

Серед спільних завдань громадськості та міської влади пропонується (а) подальше вдосконалення нормативної бази самоорганізації в місті, в тому числі внести необхідні зміни в чинне Положення про ОСН з метою уdosконалення процедури їх створення, визначення чіткого порядку наділення їх частиною власної компетенції органів місцевого самоврядування, виділення коштів і матеріально-технічних ресурсів для діяльності для ОСН, їх використання та звіту про їх витрачання; (б) продовження роботи щодо забезпечення ОСН придатними приміщеннями для роботи, включаючи передачу їм в оперативне управління займаних приміщень, а також виділення коштів з бюджету на оплату комунальних послуг та вирішення інших завдань у рамках реалізації ОСН своїх повноважень. Асоціація ОСН м. Одеси проводить роботу з узагальнення та поширення позитивного досвіду, накопиченого Одеськими ОСН, з вирішення питань покращення якості життя одеситів. При цьому з метою найбільш повного і якісного виконання рішення Одеської виконавчого комітету № 489 від 14.07.2011 “Про впорядкування надання послуг з утримання будинків та прибудинкових територій у м. Одесі” потребує розроблення проект типового Положення про громадські уповноважені по будинку (групі будинків, під’їзду), відповідальних за здійснення громадського контролю за обсягом та якістю наданих житлово-комунальних послуг.

За результатами конференції ОСН пропонується: 1) впроваджувати в практику роботи ОСН форми солідарного фінансування при вирішенні проблемних питань життя своїх мікрогромад з використанням механізму самооподаткування на підставі рішень загальних зборів (конференцій) за місцем проживання; 2) активніше проводити роботу зі створення підприємств, заснованих на колективній власності жителів мікрорайонів, для більш якісної реалізації власних і делегованих повноважень за рішенням проблем ЖКГ та благоустрою території; 3) використовувати власні можливості для вирішення питань соціального захисту членів своїх мікрогромад, а так же питань збереження і розвитку культурних традицій тощо. Передбачається також подальше створення нових ОСН на тих територіях, у житлових будинках і гуртожитках, де є бажання людей та їх готовність до самоорганізації; проведення регулярних зустрічей представників ОСН з керівництвом міської ради, її управлінь і служб, райадміністрацій, а також правоохранних органів та інших державних

органів; сприяння участі ОСН у вирішенні пріоритетних соціальних проблем міста із застосуванням механізму соціального замовлення [2].

Ефективна діяльність ОСН Луганщини розпочиналася з реалізації останніми повноважень у сфері соціального захисту населення і культурній сфері, а також благоустрою і контролю над якістю послуг у сфері житлово-комунального господарства. В останньому питанні у місті впроваджується нова система управління житловим фондом, що дозволить зберегти у житлово-комунальному господарстві стабільну ситуацію і покращити якість обслуговування населення. У Луганську діє Положення про порядок здійснення ОСН Луганську контролю за якістю надаваних громадянам житлово-комунальних послуг та за якістю проведених ремонтних робіт, затверджене рішенням виконкому міської ради у вересні 2012 р. Цей документ рекомендований органам місцевого самоврядування як один з можливих механізмів активної взаємодії у сфері покращення роботи комунальних служб [3].

У Києві пропонується істотно розширити повноваження ОСН відповідно до Концепції реформування місцевого самоврядування. Створення ефективної і прозорої системи управління передбачено Стратегією розвитку Києва до 2025 року. Основними завданнями реформування є децентралізація системи управління та забезпечення фінансової самостійності малих територій Києва – вулиць, кварталів, мікрорайонів, де створені ОСН. Керівникам районів м. Києва запропоновано скласти перелік повноважень, які вони готові делегувати комітетам місцевого самоврядування, зокрема, у сфері контролю за містобудівною діяльністю, благоустроєм і громадським порядком, дотриманням природоохоронного законодавства тощо.

Сьогодні у Києві нараховується 118 легалізованих ОСН, серед яких 47 будинкових, 7 квартальних, 4 вуличні і 60 комітетів мікрорайонів, які об'єднують 750 тисяч жителів Києва. До кінця 2013 року передбачається створення 150 ОСН [4].

Практика діяльності органів самоорганізації населення у місті Харкові свідчить, що більшість органів самоорганізації населення у місті створюються шляхом повідомлення про існування і не мають статусу юридичної особи. Тому, спочатку пропонуємо звернутися до позитивного досвіду діяльності зазначених органів, а потім проаналізувати недосконалість діючого законодавства і зазначити шляхи його вдосконалення.

Так, в Московському районі міста біля 20 років успішно діє Комітет самоорганізації населення 602 мікрорайону м. Харкова. Найбільш продуктивними, на думку голови комітету, були 1993 – 2001 роки, коли орган самоорганізації мав делеговані повноваження і, відповідно, наділявся

коштами для їх виконання. Комітет 602 мікрорайону зареєстрований у міській раді, що є позитивним фактором, оскільки його матеріально-фінансова основа частково складається з фінансових та матеріальних ресурсів міського бюджету. Відповідно, діяльність інших органів самоорганізації населення, які “фінансиються” за рахунок районних бюджетів, є менш ефективною через нестачу коштів у районних бюджетах.

Після прийняття Закону України “Про органи самоорганізації населення” постало питання про необхідність перереєстрації зазначеного комітету, яку було проведено лише минулого року у зв’язку з відсутністю в діючому законі положень, якими б детально регламентувався порядок перереєстрації органів самоорганізації населення. Інша актуальна проблема – це відсутність угоди між Комітетом та міською радою про перерозподіл повноважень (чи про їх делегування). Такий договір існував до 2001 року, а зараз, у зв’язку з економічними проблемами в державі, такий договір не було укладено між зазначеними суб’єктами, і, відповідно, Комітет мікрорайону не має делегованих повноважень. Так, згідно з положеннями діючого закону про органи самоорганізації, делеговані повноваження таких органів повинні забезпечуватись відповідними матеріально-фінансовими ресурсами, оскільки в разі їх відсутності, орган самоорганізації може відмовитись від виконання таких повноважень. Цими факторами і обумовлюється відсутність угоди між міською радою та Комітетом 620 мікрорайону. Проблема відсутності делегованих повноважень турбує голову та членів органу самоорганізації. Так, зокрема, із вказаним органом не узгоджуються питання будівництва СТО, гаражних кооперативів тощо, хоча в деяких випадках створення цих об’єктів не є доцільним. На думку членів Комітету, а також мешканців мікрорайону, це не дозволяє їм реально впливати на реалізацію їх прав у сфері місцевого самоврядування. Більшість проблем, яким присвячена діяльність Комітету 602 мікрорайону, пов’язана з вирішенням питань у соціальній сфері (зокрема, це організація допомоги громадянам похилого віку, інвалідам, малозабезпеченим та багатодітним сім’ям, самотнім громадянам тощо), у житлово-комунальній сфері (роботи з благоустрою, озеленення, утримання в належному стані садиб, дворів, вулиць, парків, обладнання дитячих і спортивних майданчиків, кімнат дитячої творчості, клубів за інтересами тощо; контроль за якістю надаваних громадянам, які проживають у жилих будинках на території діяльності Комітету, житлово-комунальних послуг та за якістю проведених у зазначених жилих будинках ремонтних робіт). Крім того, багато уваги Комітет приділяє розгляду звернень громадян, веде їх прийом, а також здійснює їх облік.

Існуючі матеріально-фінансові проблеми забезпечення виконання власних повноважень, Комітет вирішує частково за рахунок коштів міського бюджету, але в більшості випадків шляхом отримання спонсорської допомоги та взаємодії з депутатами районної та міської ради через так звані “депутатські фонди”. Зараз у зв’язку з обранням депутатів за пропорційної систему та їх “незв’язаність” з виборчими округами, практику виділення місцевими радами коштів у “депутатські фонди” було припинено.

Якщо ж говорити про практику діяльності органів самоорганізації населення у м. Харкові, як і в Україні в цілому, то більшість з них створені шляхом повідомлення про існування та не мають статусу юридичної особи. Виходячи з цього існування вказаних органів є досить формальним, оскільки обсяг надаваних ним повноважень не дозволяє виконувати належним чином завдання, покладені на такі органи законодавством. Слід зазначити, що створення органів самоорганізації населення не повинно нав’язуватися “згори”, оскільки нездатність або небажання жителів певної території працювати в таких органах дискредитуватиме саму ідею цього правового інституту.

Крім того, розроблені у районах м. Харкова Методичні рекомендації порядку здійснення легалізації органів самоорганізації населення містять положення щодо ініціювання створення, надання дозволу на створення, порядку обрання органу, затвердження Положення про орган самоорганізації та власне легалізації – реєстрації чи повідомлення про заснування вказаних органів. На жаль, більшість положень цих методичних рекомендацій дублюють норми Закону України “Про органи самоорганізації населення”, але позитивним моментом є наявність додатків – документів, які необхідно готовувати під час створення органу, – що дозволяє спростити процес їх підготовки, та розробка Типового положення про орган самоорганізації населення виконкомами місцевих рад.

Наступним негативним фактором законодавчого регулювання статусу органів самоорганізації населення є те, що діючим законом не встановлено процедуру скликання та проведення зборів (конференції) жителів за місцем проживання, на яких приймається рішення щодо ініціювання створення органу самоорганізації населення. Тому в таких випадках слід керуватися іншими нормативними актами, зокрема, нормами Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні”, Положенням про порядок проведення зборів за місцем проживання громадян та Статутом територіальної громади. Оскільки закон не передбачає процедуру проведення зборів громадян для обрання представників на конференцію, доцільно було б розробити Положення про проведення зборів громадян для висування представників

(делегатів) на конференцію жителів щодо створення органу самоорганізації населення.

Наступною прогалиною у законодавчому врегулюванні статусу органів самоорганізації населення є наявність лише єдиної підстави для відмови місцевої ради у наданні дозволу на створення органу самоорганізації населення – порушення передбачених законом вимог щодо процедури ініціювання створення органу самоорганізації населення. Доцільним було б розширення таких підстав, до яких, зокрема, можна включити, недоцільність створення органу самоорганізації, або якщо пропозиція про надання дозволу не підтримана більшістю голосів депутатів.

На практиці під час створення органів самоорганізації виникає питання щодо правових наслідків прийняття рішення суду про визнання відмови у наданні дозволу на створення органу самоорганізації незаконною. Чи буде таке рішення дозволом і відповідно підставою для реєстрації органу самоорганізації населення виконавчим комітетом ради чи рада лише повинна надати дозвіл на створення такого органу? Сьогодні це питання конкретизується у рішенні суду, а законодавство про органи самоорганізації населення потребує вдосконалення механізму оскарження до суду відмови у наданні дозволу на створення цих органів.

Крім того, як вже зазначалося, Закон України “Про органи самоорганізації населення” не передбачає процедуру перереєстрації органів самоорганізації населення, що створює на практиці певні труднощі, оскільки з діючих норм випливає, що після закінчення терміну повноважень відповідної ради орган самоорганізації повинен припинити діяльність і знову проходити процедуру реєстрації у разі прийняття рішення про його створення.

Виходячи з викладеного, необхідно зазначити, що потребують розробки Положення про збори (конференції) громадян за місцем проживання, про проведення зборів громадян для висування представників на конференцію жителів щодо створення органів самоорганізації населення. Потребує також розширення закріплений Законом України “Про органи самоорганізації населення” перелік підстав для відмови у надання дозволу на створення зазначених органів (крім порушення передбачених законодавством вимог щодо ініціювання створення органу самоорганізації населення, доцільно передбачити, зокрема, такі підстави як недоцільність створення органу самоорганізації, непідтримання пропозиції щодо створення цих органів більшістю голосів депутатів відповідної місцевої ради. Крім того, необхідно вдосконалити механізм оскарження до суду відмови у наданні дозволу на

створення органу самоорганізації населення та передбачити у законодавстві порядок перереєстрації досліджуваних органів.

На нашу думку, доцільне створення у місцевих радах структурних підрозділів (відділів, управлінь), які б розробляли методичні рекомендації порядку здійснення легалізації органів самоорганізації населення та Типові положення про ці органи, надавали їм правову та організаційну допомогу, підтримували зв'язку з цими органами тощо, оскільки розроблені та діючі методичні рекомендації та положення не усувають прогалин діючого законодавства.

Ми вважаємо, що практика створення органів самоорганізації населення повинна виходити із необхідності надання їм статусу юридичної особи для реального здійснення ними покладених на такі органи завдань, функцій і повноважень.

В більшості випадків до переліку делегованих повноважень, які надаються органам самоорганізації включають: прибирання та переробка сміття; участь у вирішенні питань щодо організації збирання та транспортування побутових відходів для утилізації та знищення, знищення та захоронення трупів тварин; підготовання та видачу документів, які забезпечують дотримання паспортної системи, статистичний облік громадян, які проживають в межах території діяльності органу самоорганізації та видання на підставі цього довідок про склад сім'ї, про наявність та склад особистого підсобного господарства, потреб у паливі (що характерно для “приватного сектора”) тощо.

Контроль за здійсненням делегованих повноважень органами самоорганізації здійснює відповідна місцева рада. Але законодавчо не вирішено питання про умови і форми здійснення такого контролю, а також підставах та порядку дострокового позбавлення таких повноважень. Закон не містить підстав дострокового позбавлення делегованих повноважень органів самоорганізації населення. Виходячи з аналізу діючого законодавства, можна дійти висновку, що такими підставами можуть бути: а) недоцільність децентралізації таких повноважень (у разі неефективності їх реалізації органом самоорганізації населення), оскільки сутність делегування пов'язана саме з ефективністю реалізації наданих повноважень саме тими суб'єктами, яким ці повноваження передаються; б) неналежне виконання чи невиконання органом самоорганізації наданих йому делегованих повноважень; в) порушення Конституції та законів України, інших актів законодавства (але в цьому випадку доцільно, мабуть, використати за аналогією п. 3 ч. 2 ст. 25 Закону України “Про органи самоорганізації населення” щодо можливості позбавлення таких повноважень за рішенням суду).

Практика діяльності органів самоорганізації населення свідчить про необхідність удосконалення розділів Положень про органи самоорганізації населення, присвячені порядку припинення діяльності цих органів. Так, у разі припинення органу самоорганізації фінансові ресурси та майно, які знаходились у розпорядженні органу самоорганізації повертаються до відповідної місцевої ради, яка давала згоду на створення цього органу. Оскільки законом передбачається необхідність повернення фінансових та матеріальних ресурсів відповідній місцевій раді, то можна зробити висновок, що раді передаються лише ті фінансові ресурси і майно, які надавались цією радою для здійснення власних та делегованих повноважень органу самоорганізації. Фінансові ресурси та майно, які передавались органу самоорганізації як внески фізичних та юридичних осіб, відповідно, не передаються сільській, селищній, міській, районній в місті (у разі її створення) раді.

В цьому аспекті є певна проблема щодо “долі” майна та фінансових коштів, яке не передавалось органу самоорганізації населення місцевою радою, а належить цьому органові на праві власності і сформовано за рахунок добровільних внесків фізичних та юридичних осіб та інших надходжень, не заборонених законом. На нашу думку, необхідно, щоб у передбаченому Цивільним кодексом порядку в місцевих друкованих засобах масової інформації була надрукована інформація щодо проведення ліквідації органу самоорганізації населення та виявлення можливих кредиторів. Відповідно, у разі якщо таке майно або фінансові кошти мали цільове призначення, вони, за наявності відповідних вимог кредитора, повертаються йому. Якщо ж таких вимог не було пред’ялено, загальними зборами “конференцією” громадян за місцем проживання приймається відповідне рішення про передачу такого майна або фінансових коштів до комунальної власності з урахуванням цілей, для яких його було передано.

Аналіз норм Закону України “Про органи самоорганізації населення”, які встановлюють порядок припинення діяльності органу самоорганізації, свідчить, що вони не містять, по-перше, процедуру повернення коштів та майна відповідній місцевої раді та, по-друге, порядок ліквідації суб’єкта. На нашу думку, в цьому випадку треба детально передбачити (виписати) процедуру повернення місцевій раді фінансових ресурсів і майна в окремому рішенні такої місцевої ради, що ми пропонуємо у розробленому нами Положенні. Загальні положення процедури ліквідації юридичних осіб передбачені у Цивільному кодексі України. Відповідно, при визначені порядку припинення діяльності (ліквідації) органу самоорганізації населення

– юридичної особи необхідно виходити з цих загальних положень. Зокрема, необхідно врахувати наступні моменти: 1) створити ліквідаційну комісію, до складу якої включити представників місцевої ради або її виконавчого органу, органу самоорганізації, який ліквідується, та жителів відповідної території. Такий склад комісії гарантує, з одного боку, дотримання закону, а з іншого – недопущення зловживань (наприклад, незаконного привласнення таких ресурсів) з будь-якої сторони; 2) ліквідаційна комісія з моменту її створення наділяється відповідними повноваженнями щодо передачі фінансів та майна органом самоорганізації відповідній місцевій раді; 3) ліквідаційна комісія не припиняє свою діяльність до того моменту, поки не буде вирішена юридична доля всього майна та фінансових ресурсів, що перебували в оперативному управлінні органу самоорганізації населення. З цією метою комісія виявляє боржників і кредиторів органу самоорганізації шляхом аналізу бухгалтерської документації, інших документів та опублікування у місцевій пресі оголошень про припинення повноважень органу самоорганізації населення; 4) діяльність ліквідаційної комісії оформляється документально, підсумкові рішення підписуються всіма членами комісії.

Ще одним проблемним питанням є муніципально-правова відповіальність органів самоорганізації населення, яка становить собою встановлені законом і локальними актами примусові заходи, які застосовуються, власне, до цих органів та їх членів за вчинені правопорушення, внаслідок чого орган самоорганізації або припиняє діяльність або позбавляється повноважень. Відповіальність досліджуваних органів є найменш розвинутим інститутом муніципально-правової відповіальності, що потребує подальшого дослідження вказаної проблеми. Крім того, у зв'язку з формальністю створення й існування органів самоорганізації населення на практиці він майже ніколи не застосовується.

Висновки. Таким чином, позитивна діяльність органів самоорганізації населення сприяє демократичному розвиткові місцевого самоврядування і для більшої ефективності його здійснення необхідно створювати органи самоорганізації населенням із статусом юридичної особи та вдосконалити чинне законодавство про статус таких органів. Ефективне впровадження Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної влади в Україні сприятиме максимальному залученню населення до прийняття управлінських рішень, сприянню розвитку форм демократії участі на місцях. Необхідним є подальше створення сприятливих умов для формування і діяльності ОСН, співпраця в цих питаннях з органами місцевого самоврядування та місцевими державними адміністраціями, зокрема, в галузі розширення повноважень ОСН по захисту прав і вирішення життєвих

проблем членів територіальної громади, надання реальної фінансової, організаційної та технічної підтримки чинним органам самоорганізації.

Література:

1. Закон України “Про органи самоорганізації населення” № 2625-III від 11 липня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 48. – Ст. 254.
2. Інформація про діяльність органів самоорганізації населення м. Одеса [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://samoorg.com.ua/>.
3. Інформація про діяльність органів самоорганізації населення м. Луганськ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://osn.lugansk.ua/>
4. В Києве розширяють права домових и уличных комитетов [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kiev.segodnya.ua/kpower/V-Kieve-rasshiryayut-prava-domovyh-i-ulichnyh-komitetov-448617.htm>

Остапенко О.Г. Функционирование органов самоорганизации населения как действенного механизма развития местного самоуправления в Украине

В статье определены проблемные вопросы функционирования органов самоорганизации населения в Украине. Раскрыты основные направления деятельности органов самоорганизации населения Одессы, Луганска, пути их реформирования в городе Киеве, а также практика деятельности одного из комитетов микрорайона в г. Харьков. Предложены пути усовершенствования законодательства в сфере реформирования исследуемых органов в Украине.

Ключевые слова: местное самоуправление, органы самоорганизации населения, функции органов самоорганизации населения, компетенция органов самоорганизации населения.

Ostapenko O.G. The population self-organization bodies functioning as the effective mechanism of development of the local government in Ukraine

The article identifies the problematic questions about the population self-organization bodies in Ukraine. Covers the main areas of activity of the population self-organization bodies in Odessa, Lugansk, ways of reforms in Kiev, as well as the practice activities of a committee of the district in the Kharkiv city. The ways of improvement of legislation in the reform of the examined organs in Ukraine.

Key words: local self-government, the population self-organization bodies, the function of the population self-organization bodies, the competence of the population self-organization bodies.

ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ КАЗНАЧЕЙСЬКОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ЯК ОСНОВА ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОГО ВПЛИВУ

У статті досліджено діяльність органів Державної казначейської служби України як основу організаційно-управлінського впливу, та визначено організаційно-управлінський вплив цього органу на учасників бюджетних відносин.

Ключові слова: управлінська діяльність, управлінські рішення, організаційно-управлінський вплив, казначейська служба, бюджетні відносини.

У будь-якій цивілізованій країні органи державного фінансового контролю та нагляду відіграють важливу роль в процесі накопичення, розподілу та використання національного багатства між усіма фізичними та юридичними особами. Ефективний та раціональний механізм такого контролю та нагляду з боку відповідних органів загалом, та органів держаної казначейської служби зокрема, зможе функціонувати тільки за умови прийняття та втілення на практиці своєчасних управлінських рішень. Відтак діяльність органів Державної казначейської служби України як основа організаційно-управлінського впливу є вкрай важливим та актуальним питанням, що потребує глибокого та всестороннього вивчення, оскільки саме від цього залежатиме належне виконання державного бюджету та використання коштів за призначенням.

Метою статті є визначення діяльності органів Державної казначейської служби України як основи організаційно-управлінського впливу. Для досягнення визначеної мети необхідно вирішити такі основні завдання: надати визначення «управлінська діяльність», «організаційно-управлінський вплив», проаналізувати діяльність органів Державної казначейської служби України та визначити її організаційно-управлінський вплив на учасників бюджетних відносин.

Розпочинаючи дослідження питання, що стало предметом нашої статті доцільно передусім відзначити, що діяльність — це процес взаємодії людей, завдяки чому вона досягає свідомо поставленої мети, яка виникла внаслідок

появи потреби. Відтак, управлінська діяльність в органах державної влади пов'язана з вирішенням низки специфічних завдань, з працею у звичайних та ускладнених економічною і соціально-політичною ситуацією умовах. Виконання нових, нестандартних завдань, вимагає постійного пошуку нових форм та методів роботи, потребує певних змін в управлінні [1, с. 47]. Отже, можна сказати, що використання різноманітних методів управління та належний організаційний вплив одного суб'єкта на іншого дозволить вивести діяльність того чи іншого органу на належний рівень розвитку. Тому, наразі варто зупинити нашу увагу та з'ясувати сутність такого поняття, як «організаційно-управлінський вплив». Як зазначає О. Ф. Андрійко, управління є реально існуючою організацією безпосередньої реалізації управлінських цілей, які, «матеріалізуючись» в механізмі управління, втілюються у системі цілеспрямованого впливу суб'єктів управління на об'єкти управління, а механізм управління включає наступні елементи: об'єкти управління; суб'єкти управління; взаємовплив між суб'єктами та об'єктами управління [2, с. 38]. Відтак, ефективний організаційно-управлінський вплив викликає якісну та актуальну зміну параметрів та характеристик об'єкта управління, дозволяє досягти поставлених цілей, і у випадку, якщо таких цілей не було досягнуто — виявiti та зафіксувати причини, що завадили ефективному вирішенню кожної ситуації окремо. Поряд з цим панує думка, що організаційно-управлінський вплив – це комплекс цілеспрямованих і організуючих команд, заходів, прийомів, методів, за допомогою яких здійснюється вплив на об'єкт і досягаються реальні зміни у ньому [3, с. 54]. Отже, узагальнюючи позиції вчених та науковців, варто зробити висновок та визначити організаційно-управлінський вплив як свідому дію або сукупність дій, що вчиняється суб'єктом, який має такі повноваження, на особу або групу осіб задля зміни кількісних та якісних показників діяльності, має зворотній зв'язок та терміни виконання. Таким чином, організаційно-управлінський вплив відіграє важливу роль в управлінні людиною і суспільством. Управлінський вплив здійснюється в соціальній системі і передбачає вплив суб'єкта управління на об'єкт управління з метою переведення його в новий бажаний стан. Тому успішне та ефективне виконання управлінської діяльності вимагає наукових прийомів і способів впливу на людей. Відтак, виходячи з того, що організаційно-управлінський вплив спрямований насамперед на поведінку людей, то беззаперечним буде твердження, що його методи передбачають пряний вольовий вплив керівних працівників на підлеглих з ціллю забезпечення обов'язкового виконання поставлених завдань.

Серед органів державної влади або місцевого самоврядування, які здійснюють організаційно-управлінський вплив є і органи Державної казначейської служби України, в руках якої зосереджується розумне та раціональне витрачання бюджетних коштів. Так, відповідно до Положення про Державну казначейську службу України (далі - Казначейство), затвердженого Указом Президента України від 13.04.2011 № 460/2011 Казначейство України є центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері казначейського обслуговування бюджетних коштів, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра фінансів України, для реалізації державної політики у сфері казначейського обслуговування бюджетних коштів, тому воно є учасником системи електронних платежів Національного банку України [4]. При цьому також варто зазначити, що Державна казначейська служба України забезпечує казначейське обслуговування бюджетних коштів на основі ведення єдиного казначейського рахунку, відкритого в Національному банку України. Відтак, з цього слідує, що посадові особи Державної казначейської служби України наділені значими юрисдикційними повноваженнями, виконання яких і визначає діяльність органів Державної казначейської служби України. Таким чином можна зробити висновок, що на Державну казначейську службу України покладено важливу і відповідальну місію – забезпечення прозорого та цільового використання державних коштів, недопущення зловживань та правопорушень у галузі бюджетного фінансування, а також надано певних важелів впливу на суб'єктів бюджетних правовідносин з метою регулювання та впливу на дотримання законності та достовірності усіх операцій. Відтак, ступінь та якість ухвалених рішень в органах казначейської служби задля здійснення ефективного організаційно-правового впливу важко переоцінити. Таким рішенням, особливо в теперішніх умовах, в першу чергу, повинні бути характерні принципи прозорості, ефективності та водночас і економії.

Державна казначейська служба України в межах своїх повноважень приймає управлінські рішення та забезпечує їх реалізацію підпорядкованими їй органами на місцях. Як визначено п. 9 Положення Про Державну казначейську службу України, Казначейство України у межах своїх повноважень, на основі і на виконання Конституції та законів України, актів і доручень Президента України, актів Кабінету Міністрів України, наказів Міністерства фінансів України та доручень Міністра видає накази організаційно-розпорядчого характеру, які підписуються Головою, який організовує та контролює їх виконання [4]. Тобто, з цього слідує, що управлінські рішення органів Державної казначейської служби України

відіграють досить важливу роль в її діяльності, оскільки дозволяють вплинути як на учасників бюджетних відносин, так і на підпорядкованій структурні одиниці та їх працівників. Саме тому на даний час досить важко переоцінити роль та вагу прийнятих управлінських рішень в стінах Державної казначейської служби України на загальну суспільно-економічну ситуацію в державі, адже ефективність діяльності будь-якої організації вимірюється ефективністю ухвалених та прийнятих рішень. Діяльність Державної казначейської служби України не є виключенням, а навіть навпаки – посідає одне із головних місць.

Тепер, переходячи безпосередньо до розгляду та аналізу організаційно – управлінського впливу, що його здійснює Державна казначейська служба України, відзначимо, що найголовніший вплив, що здійснює цей орган виконавчої влади, ухвалюючи відповідні рішення – це врегулювання фінансових потоків в країні між бюджетними установами, розпорядниками та одержувачами коштів. Державна казначейська служба в особі не тільки Головного управління, але й також в особі своїх територіальних органів та районних управлінь та управлінь у містах приймаючи певні рішення організовують роботу усіх учасників бюджетного процесу таким чином, щоб досягалися ті результати роботи, які з прогнозовані на початку кожного бюджетного року. Відповідним чином, органи казначейської служби впливають на роботу усіх інших суб'єктів господарювання, що мають як державну так і недержавну форму власності, як бюджетне так і не бюджетне фінансування шляхом встановлення норм та правил здійснення операцій з бюджетними коштами, що знаходяться на єдиному казначейському рахунку. Тобто вплив в даному випадку проявляється в регулюванні правової поведінки таких суб'єктів відповідно до вимог та принципів бюджетного законодавства. Так, розпорядники та одержувачі бюджетних коштів, що відхиляються від заданих законодавчих приписів зазнають адміністративних важелів впливу, що реалізується шляхом винесення попере дженів та призупинення бюджетного фінансування на певний період, що знаходить своє закріплення в Методичних рекомендаціях щодо порядку застосування органами Державної казначейської служби України заходів впливу за порушення бюджетного законодавства, затверджених наказом Державної казначейської служби України від 29.12.12 № 394 [5]. Так, відповідно до п. 2.2 вказаних рекомендацій, попере дження про неналежне виконання бюджетного законодавства з вимогою щодо усунення порушення бюджетного законодавства може застосовуватись у випадках виявлення таких порушень бюджетного законодавства: 1) порушення розпорядниками

(одержувачами) бюджетних коштів термінів реєстрації бюджетних зобов'язань, встановлених законодавством; 2) порушення розпорядниками (одержувачами) бюджетних коштів порядку здійснення попередньої оплати за товари, роботи та послуги за рахунок бюджетних коштів, а також порушення вимог законодавства при здійсненні такої оплати, крім випадків, зазначених у підпункті 4 пункту 2.3; 3) порушення розпорядниками (одержувачами) бюджетних коштів встановлених вимог щодо застосування економічної класифікації видатків та кредитування бюджету; 4) недотримання вимог статті 51 Кодексу в частині наявності простроченої кредиторської заборгованості (частина 4 статті 51 Кодексу); 5) інші випадки порушення бюджетного законодавства учасником бюджетного процесу [5]. При цьому органи Казначейства складають та подають до Державної казначейської служби України інформацію щодо застосування заходів впливу за порушення бюджетного законодавства. Порядок, періодичність та терміни подання інформації щодо застосування заходів впливу за порушення бюджетного законодавства встановлюються наказом Державної казначейської служби України.

Ще одним досить важливим моментом в діяльності органів Державної казначейської служби України є погодження призначення на посади та звільнення з посад головних бухгалтерів бюджетних установ, що визначається Порядком погодження призначення на посаду та звільнення з посади головного бухгалтера бюджетної установи, затверджений наказом Міністерства фінансів України від 21.02.2011 № 214 [6]. Тобто, в даному випадку органи Державної казначейської служби здійснюють організаційно-управлінський вплив через погодження Державною казначейською службою України призначення на посаду та звільнення з посади керівника бухгалтерської служби бюджетної установи - головного бухгалтера, чим створюють чітко визначені рамки для коректного та кваліфікованого виконання необхідних завдань в частині бюджетно-правових відносин з конкретною установою. Такий організаційно-управлінський вплив має як позитивні, так і негативні сторони. Позитивом є те, що через прийняття такого рішення органи Державної казначейської служби призначають кваліфіковані, як їм вбачається, кадри на посади головних бухгалтерів. Але в той же час у такій процедурі є і негативна складова. Вона полягає у тому, що рівень заробітної плати достатньо низький як для фахівців із таким досвідом роботи. Тому у багатьох випадках існує дилема – брати на роботу кандидата із нижчими кваліфікаційними вимогами, або ж шукати довго, залишаючи установу без головного бухгалтера. Але процедура чітко прописана і

прийняття рішення не має альтернативних шляхів. На нашу думку, така невідповідність повинна бути вирішена на законодавчому рівні.

Важливий організаційно-управлінський вплив органи Державної казначейської служби України здійснюють при безспірному списанні коштів та унеможливллють їх неправомірне стягнення, яке передбачене Порядком виконання рішень суду про стягнення коштів державного та місцевих бюджетів або боржників, затверженого постановою Кабінету Міністрів України від 3 серпня 2011 року № 845 зі змінами [7]. Вказаний вплив органів Казначейства проявляється в тому, що таким чином регулюються поведінка суб'єктів бюджетних правовідносин в частині неухильного дотримання приписів Бюджетного кодексу та інших правових приписів, а також має місце адміністративно-дисциплінарна складова, яка полягає в профілактиці майбутніх правопорушень.

Отже, узагальнюючи усе вищевикладене слід зробити висновок, що Державна казначейська служба України є своєрідним «головним бухгалтером» усієї бюджетної системи, що приймає відповідні управлінські рішення в частині забезпечення видаткової та дохідної частини бюджету країни, дотримання балансу між усіма суб'єктами бюджетного процесу та об'єктивного та своєчасного фінансування усіх поточних та капітальних витрат соціальних та економічних програм. Загалом, слід підкреслити, що Державна казначейська служба України, як і будь-який інший центральний орган виконавчої влади, має вплив національного масштабу на усіх суб'єктів господарювання. Неможливо чітко виокремити конкретні напрямки та галузі у яких цей вплив особливо чітко проявляється. Можна виокремити тільки специфічні, характерні напрямки, що перебувають у підвищений зоні спостереження. Проте, з єдиного казначейського рахунку фінансується значна кількість програм, субвенцій та дотацій, що свідчить тільки про одне – управлінсько-організаційний вплив Державної казначейської служби України проявляється у всіх сферах соціально-економічного, культурного та інших сферах життя населення.

Література:

1. Гордієнко, Л. Ю. Менеджмент державної установи : навч. посіб. / Л. Ю. Гордієнко. – Х. : Вид-во ХДЕУ, 2001. – 152 с
2. Андрійко О. Ф. Державний контроль у сфері виконавчої влади. - К.,1999. - 45 с.

3. Економіка та організація виробничої діяльності підприємства. Організація виробництва : [навч. посібн.] / М. І. Набаєва, О. О. Адлер, О. Й. Лесько. – Вінниця : ВНТУ, 2011 – 131 с.

4. Про Положення про Державну казначейську службу України: Указ Президента України від 12.12.2011 №. 460/2011 // Офіційний Вісник України. – 2011. - № 29. – стаття 1266

5. Про затвердження методичних рекомендацій щодо порядку застосування органами Державної казначейської служби України заходів впливу за порушення бюджетного законодавства: Наказ Державної казначейської служби України від 29.12.12 № 394. – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DKU1254.html

6. Про затвердження Порядку погодження призначення на посаду та звільнення з посади головного бухгалтера бюджетної установи: Наказ Міністерства фінансів України від 21.02.2011 № 214 // Офіційний Вісник України. – 2011. - № 20. – стор. 99. – стаття 857

7. Про затвердження Порядку виконання рішень суду про стягнення коштів державного та місцевих бюджетів або боржників: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 серпня 2011 року № 845 // Офіційний Вісник України. – 2011. - № 61. – стор. 14. – стаття 2431

В статье исследована деятельность органов Государственной казначейской службы Украины как основа организационно-управленческого воздействия, и определено организационно-управленческое влияние этого органа на участников бюджетных отношений.

Ключевые слова: управленческая деятельность, управленческие решения, организационно-управленческое воздействие, казначейская служба, бюджетные отношения.

Семенова А.В.,

здобувач Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України

ЗМІСТ І ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПУ ЦІЛЬОВОГО Й ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ КОШТІВ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО МЕДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ

У статті доведено, що принцип цільового й ефективного використання коштів загальнообов'язкового державного медичного страхування полягає у тому, що використання страхових коштів здійснюється в чітко визначених випадках і спосіб й має на меті отримання максимально можливого результату при мінімальний витратах.

Ключові слова: загальнообов'язкове державне медичне страхування, принципи, цільове і ефективне використання коштів, застрахована особа, страховик, нагляд, контроль.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування – це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працевздатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником або уповноваженим ним органом, громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом. Одним із його різновидів є медичне загальнообов'язкове державне медичне страхування. В. Ю. Стеценко страхування у медичній сфері розглядає як сукупність правових норм, що регулюють суспільні відносини щодо захисту майнових інтересів фізичних осіб при отриманні медичної допомоги у разі настання страхових випадків, визначених договором страхування або чинним законодавством за рахунок страхових грошових фондів, які формуються із страхових внесків [1, с. 19, 20].

Згідно ст. 5 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [2] загальнообов'язкове державне соціальне страхування громадян України здійснюється за принципами: законодавчого визначення умов і порядку здійснення загальнообов'язкового державного

соціального страхування; обов'язковості страхування осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством про працю, та осіб, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), громадян – суб'єктів підприємницької діяльності; надання права отримання виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням особам, зайнятим підприємницькою, творчою діяльністю тощо; обов'язковості фінансування страховими фондами (установами) витрат, пов'язаних із наданням матеріального забезпечення та соціальних послуг, у обсягах, передбачених законами з окремих видів загальнообов'язкового соціального страхування; солідарності та субсидування; державних гарантій реалізації застрахованими громадянами своїх прав; забезпечення рівня життя, не нижчого за прожитковий мінімум, встановлений законом, шляхом надання пенсій, інших видів соціальних виплат та допомоги, які є основним джерелом існування; цільового використання коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування; паритетності представників усіх суб'єктів загальнообов'язкового державного соціального страхування в управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

Особливе місце серед означених принципів займає вимога цільового використання коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування. Із цього ж постулату виходять і інші соціально-страхові (ст. 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [3], ст. 2 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [4], ст. 5 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працевздатності» [5], ст. 5 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працевздатності та витратами, зумовленими похованням» [6]). При цьому, погодимось із О. В. Маскаленко, на думку якої вибір принципів правового регулювання загальнообов'язкового державного соціального страхування не може бути довільним, як це має місце в чинному вітчизняному законодавстві, позаяк їх види та характер визначаються природою цієї організаційно-правової форми соціального забезпечення. Відповідна система повинна бути розроблена в такий спосіб, щоб вона могла відповісти перспективним вимогам ринкової економіки. Соціально-страхові принципи по суті є ключовими орієнтирами для нормотворчої діяльності з формування новітньої системи соціального захисту населення України. І чим повніше вони будуть ураховані, чим більш

вдало адаптовані до запитів дійсності, тим надійніше й ефективніше така система буде функціонувати [7, с. 319].

Однак, за прикладом ст. 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», вважаємо за необхідне вказаний принцип сформулювати як цільове й ефективне використання коштів загальнообов'язкового державного медичного страхування. Такого роду позиція є виправданою, адже важливо не тільки використати за призначенням акумульовані страхові кошти, а й зробити це з максимально можливою користю для застрахованих осіб.

У своїй діяльності централізовані позабюджетні цільові фонди проходять три основні стадії:

- мобілізація грошових ресурсів;
- розподіл і перерозподіл ресурсів фонду;
- витрачання фінансових ресурсів фонду.

Централізовані позабюджетні цільові фонди є самостійними фінансово-кредитними установами. «Однак, – відзначає Л. К. Воронова, – ця самостійність інша, ніж у інших юридичних осіб – державних, кооперативних, акціонерних та приватних організацій. Позабюджетні фонди здійснюють мобілізацію і використання ресурсів фондів у розмірах і на цілі, передбачені державою в положеннях про ці фонди. Держава визначає рівень страхових платежів, по її рішенню змінюється структура та рівень грошових виплат із соціальних фондів» [8, с. 230].

За ст. 20 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування основними джерелами коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування є внески роботодавців і застрахованих осіб. У той же час бюджетні та інші джерела коштів, необхідні для здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування, передбачаються відповідними законами з окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Із цього законодавчого припису виходять і розробники численних законопроектів у досліджуваній царині. Приміром, відповідно до ст. 30 проекту Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування» (реєстраційний №2597, текст законопроекту від 21 березня 2013 р.) [8] кошти цього різновиду страхування формуються за рахунок:

- 1) доходів від сплати:
 - (а) страхових внесків;
 - (б) недоїмок за страховими внесками;

- (в) нарахованих пені та штрафів;
 - (г) коштів, які надходять за договорами про добровільне медичне страхування у виді забезпечення виконання зобов'язання щодо сплати страхових внесків;
- 2) коштів Державного і місцевих бюджетів у визначених законом випадках, в тому числі з резервних фондів зазначених бюджетів;
- 3) доходів від розміщення тимчасово вільних коштів та коштів страхового резерву;
- 4) інших джерел, не заборонених законом.

Тимчасово вільні кошти Фонду обов'язкового медичного страхування, а також кошти страхового резерву, за рішенням правління Фонду перераховуються на депозитний рахунок. Порядок розміщення тимчасово вільних коштів Фонду та коштів страхового резерву на депозитному рахунку встановлюється Кабінетом Міністрів України. Кошти Фонду, в тому числі прибутки, одержані від розміщення тимчасово вільних коштів Фонду та коштів страхового резерву, не включаються до складу державного та інших бюджетів і фондів, не підлягають вилученню, на них не може бути звернене будь-яке стягнення або застосована конфіскація.

Кошти обов'язкового медичного страхування використовуються виключно за такими напрямами:

1) надання медичної допомоги: (а) оплата лікування і профілактичних заходів; (б) управління системою обов'язкового медичного страхування; (в) розвиток і модернізація постачальників медичної допомоги;

2) створення страхового резерву.

Покриття витрат постачальникам медичної допомоги здійснюється шляхом часткової попередньої оплати з наступною повною оплатою вартості медичної допомоги відповідно до договорів про надання медичної допомоги. Постачальники медичної допомоги приватної форми власності отримують попередню оплату за умови забезпечення відповідно до законодавства зобов'язання щодо повернення Фонду обов'язкового медичного страхування залишку цільових коштів після розрахунків за медичну допомогу, надану застрахованим особам, та у разі припинення договору про надання медичної допомоги. Структурні елементи тарифу медичної допомоги, витрати за якими покриваються шляхом часткової попередньої оплати, а також розмір і строки такої попередньої оплати визначаються законодавством.

Страховий резерв формується з метою забезпечення фінансової стабільності Фонду обов'язкового медичного страхування та своєчасного і в повному обсязі фінансування витрат, пов'язаних з наданням застрахованим особам медичної допомоги. Резерв використовується у разі незапланованого

перевищення обсягу коштів на оплату медичної допомоги у зв'язку з підвищеною захворюваністю, підвищеннем тарифу медичної допомоги, кількості застрахованих осіб та (або) зміною їх структури за статтю і віком.

З приводу цільового використання коштів Фонду обов'язкового медичного страхування, центральним органом виконавчої влади у сфері фінансів здійснюється державний нагляд. У разі нецільового використання коштів, винні суб'єкти соціально-страхових правовідносин, притягаються до юридичної відповідальності. Так, у ст. 43 проекту Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування» (реєстраційний №2597, текст законопроекту від 21 березня 2013 р.) передбачено, що постачальник медичної допомоги несе таку відповідальність за використання не за цільовим призначенням цільових коштів – сплачує Фонду обов'язкового медичного страхування за рахунок власних коштів штраф у розмірі 10% від суми коштів, використаних не за цільовим призначенням, пеню в розмірі 120% річних облікової ставки Національного банку України, що діяла на день пред'явлення санкцій, нарахованої на суму недоплачених сум за кожний день прострочення та повертає кошти, використані не за цільовим призначенням, протягом 10 робочих днів з дня пред'явлення вимоги Фондом обов'язкового медичного страхування.

Ефективність використання страхових коштів забезпечується тим, що закупівля, товарів, робіт і послуг за кошти обов'язкового медичного страхування має здійснюватися відповідно до вимог та процедур, визначених Законом України «Про здійснення державних закупівель» [9], який спрямований на створення конкурентного середовища у сфері державних закупівель, запобігання проявам корупції у цій сфері, розвиток добросовісної конкуренції. Закупівлі здійснюються за такими принципами: добросовісна конкуренція серед учасників; максимальна економія та ефективність; відкритість та прозорість на всіх стадіях закупівель; недискримінація учасників; об'єктивна та неупереджена оцінка пропозицій конкурсних торгов; запобігання корупційним діям і зловживанням; вільного переміщення товарів; свободи надання послуг.

Ще одним проявом принципу ефективності використання страхових коштів є те, що оплата за надану медичну допомогу не провадиться у випадку грубого недодержання постачальником медичної допомоги показників надання медичної допомоги.

Таким чином, принцип цільового й ефективного використання коштів загальнообов'язкового державного медичного страхування полягає у тому, що використання страхових коштів здійснюється в чітко визначених

випадках і спосіб і має на меті отримання максимально можливого результату при мінімальний витратах. Суть централізованих позабюджетних цільових соціально-страхових фондів полягає у тому, що це своєрідний фінансовий план акумулювання, розподілу та витрачання грошових ресурсів, відокремлених від відповідного бюджету, що мають власні джерела доходу та чітко визначені напрями використання.

Література:

1. Стеценко В.Ю. Обов'язкове медичне страхування в Україні (адміністративно-правові засади запровадження): моногр. / В.Ю. Стеценко. – К.: Атіка, 2010. – 320 с.
2. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 р., №16/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – №23. – Ст. 121.
3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р., №1058-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – №49-51. – Ст. 376.
4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р., №1533-ІІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 2000. – №22. – Ст. 171.
5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працевздатності: Закон України від 23.09.1999 р., №1105-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – №46, 47. – Ст. 403.
6. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працевздатності та витратами, зумовленими похованням: Закон України від 18.01.2001 р., №2240-ІІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – №14. – Ст. 71.
7. Москаленко О.В. Принципи соціального страхування в сучасних умовах господарювання: дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 / Харківський нац. педаг. ун-т. ім. Г.С. Сковороди. – Х., 2013. – 427 с.
8. Воронова Л.К., Кучерявенко Н.П. Финансовое право: учеб. пособ. – Х: Легас, 2003. – 360 с.
9. Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування: проект Закону України від 05.04.2013 р., №2597-1 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>
10. Про здійснення державних закупівель: Закон України від 10.04.2014 р., №1197-VII // Голос України. – 2014. – №78 від 19 квітня.

Семенова А.В. Содержание и значение принципа целевого и эффективного использования средств обязательного государственного медицинского страхования. – Статья.

В статье доказано, что принцип целевого и эффективного использования средств обязательного государственного медицинского страхования заключается в том, что использование страховых средств осуществляется в четко определенных случаях и способом, целью которого является получение максимально возможного результата при минимальных затратах.

Ключевые слова: государственное медицинское страхование, принципы, целевое и эффективное использование средств, застрахованное лицо, страховщик, надзор, контроль.

Semenova A.V. The content and significance of the principle of permitted and effective use of compulsory state medical insurance. - Article.

In the article it is proved that the principle of permitted and effective use of compulsory state medical insurance is that the use of insurance funds is carried out in well-defined cases and by the way, the purpose of which is to obtain the highest possible results at minimum cost.

Keywords: public health insurance, principles, permitted and efficient use of funds insured person, the insurer, supervision, control.

УДК 349.22

Серебряк С. В.

К.Ю.Н.

**ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ
ПРАЦІВНИКІВ ПРОКУРАТУРИ**

В статті проаналізовано вплив належного правового регулювання часу відпочинку на ефективність трудової діяльності працівників прокуратури України у цілому.

Ключові слова : оплата праці, час відпочинку, державна служба, працівники прокуратури, надбавки, щорічна відпустка,

Важливими елементами трудового процесу є час відпочинку для працівників. Це положення прямо стосується всіх держслужбовців, в тому

числі прокурорів та слідчих прокуратури. Тому питання правового регулювання часу відпочинку працівників прокуратури є актуальним.

Дослідженю різних аспектів реалізації права на працю у сучасних умовах, зокрема і в органах прокуратури, присвячені роботи багатьох науковців, таких як А.В. Акуліч, В.С. Венедіктов, М.І. Іншин, К.О. Кизіменко, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, І.В. Озерський, В.В. Сухонос, О.О.Шевцов, П.В.Шумської та ін.

Проте, зважаючи на специфіку роботи в органах прокуратури, у цій сфері залишається багато проблем у сфері часу відпочинку, які вимагають подальшого наукового розгляду.

Закон України "Про відпустки" підтверджує "право на відпустки усіх громадян України у трудових відносинах з підприємствами, установами та організаціями усіх форм власності, виду діяльності та галузевої належності"[1]. У відповідності до частини 1 статті 4 вищезазначеного нормативно-правового акта щорічна відпустка охоплює такі види короткосрочного відпочинку: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством України.

Стаття 35 Закону України "Про державну службу" визначає надання щорічних та додаткових відпусток державним службовцям. "Державним службовцям надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законодавством не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою допомоги для оздоровлення у розмірі посадового окладу. Державним службовцям, які мають стаж роботи у державних органах понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 15 календарних днів. Порядок і умови надання додаткових оплачуваних відпусток встановлюються Кабінетом Міністрів України"[2]. Також, частина 2 статті 49 Закону України "Про прокуратуру" встановлює 30 календарних днів щорічної відпустки працівникам прокуратури України.

С. Маловичко констатує факт про те, що "на практиці державні службовці, працівники правоохоронних, судових та інших органів, виконуючи свої обов'язки, залишаються на роботі за межами свого робочого часу, що фактично вказує на ненормований характер їх праці, який згідно з чинним законодавством повинен компенсуватися наданням щорічної додаткової відпустки тривалістю до семи календарних днів"[3, с.73]. У свою чергу проект Трудового кодексу України, а саме частина 1 статті 170 та статті 181 гарантують наявність у практиці майбутнього трудового процесу

"додаткової трудової відпустки в умовах ненормованого робочого часу" як самостійного різновиду "щорічної відпустки"[4].

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України "Про затвердження Порядку надання державним службовцям додаткових оплачуваних відпусток" від 20 червня 2012 р. № 551 державним службовцям, які "мають стаж державної служби понад п'ять років, надається додаткова відпустка тривалістю один календарний день. Починаючи з шостого року державної служби ця відпустка збільшується на один календарний день за кожний наступний рік роботи на державній службі. Тривалість додаткової відпустки не може перевищувати 15 календарних днів. Додаткова відпустка конкретної тривалості надається державним службовцям після досягнення відповідного стажу державної служби. Додаткова відпустка, яка надається державним службовцям, належить до щорічних відпусток.

У перший рік державної служби в державному органі державного службовця, який має стаж такої служби понад п'ять років, додаткова відпустка надається йому після закінчення шести місяців безперервної служби в цьому органі, якщо інше не передбачено законодавством. Додаткова відпустка надається державним службовцям одночасно із щорічною основною оплачуваною відпусткою або окремо від неї за згодою між державним службовцем і керівником державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим або їх апарату згідно із затвердженим графіком відпусток."[5]. Тому, "виникнення у державних службовців права на додаткову оплачувану відпустку та її тривалість прямо залежить від наявності в особи відповідного стажу державної служби, а не від випрацьованого державним службовцем часу у відповідному робочому році"[6, с.58]. У свою чергу у Листі Міністерства праці та соціальної політики України і Головного управління державної служби при Кабінеті Міністрів України "Про порядок надання державним службовцям додаткової оплачуваної відпустки" від 27 січня 1999 року № 13-294/10/364 визначено, що додаткова оплачувана відпустка, яка надається державним службовцям, належить до щорічних відпусток, передбачених статтею 4 Закону України "Про відпустки" від 15 листопада 1996 року № 504 /96-BP[7].

На практиці надання додаткових щорічних відпусток - неналагоджений процес і робота працівників прокуратури України, що відбувається поза нормою, залишається безоплатною та безпідставною з огляду на належний додатковий відпочинок. З цього слід зробити висновок про необхідність посилення контролю за виконанням державними органами обов'язку

надавати додаткові відпустки працівникам, працюючим поза нормою. Для фіксації часу роботи слід вжити такі заходи:

- фіксувати час уходу та приходу працівника на робоче місце у спеціальному журналі з особистими підписами державних службовців;

- у разі відряджень підвищити рівень звітності працівника про дії, які він виконував у цей час та їх результати.

Таким чином, весь час, відпрацьований працівником понад межі, встановлені законодавством України, повинен компенсуватися державними органами або керівними посадовими особами у вигляді регулярного надання додаткових відпусток або спеціальних доплат до заробітної плати з метою задоволення працівником результатами своєї праці, боротьбою з корупцією та одночасного підвищення ефективності професійної діяльності органів прокуратури України.

Важливо відзначити той момент, що поряд з відпусками, соціальною гарантією для працівників прокуратури є винагорода за бездоганне виконання своїх обов'язків в органах прокуратури України, яка може мати різні вигляди. Наприклад, "військовими прокурорами і слідчими призначаються громадяни України з числа офіцерів, які проходять військову службу або перебувають у запасі і мають вищу юридичну освіту. Військовослужбовці військових прокуратур у своїй діяльності керуються Законом України "Про прокуратуру" і проходять службу відповідно до Закону України "Про військовий обов'язок і військову службу" та інших законодавчих актів України, якими встановлено правові та соціальні гарантії, пенсійне, медичне та інші види постачання і забезпечення, передбачені законодавством для осіб офіцерського складу Збройних Сил України"[8]. Також стаття 48 Закону України "Про прокуратуру" встановлює спеціальні заохочення та відповідальність прокурорів і слідчих: "Прокурори і слідчі заохочуються за сумлінне виконання службових обов'язків. Прокурорсько-слідчі працівники за тривалу і бездоганну службу можуть бути нагороджені Генеральним прокурором України нагрудним знаком "Почесний працівник прокуратури України" з одночасним врученням грамоти Генерального прокурора України. Положення про нагородження нагрудним знаком затверджується Генеральним прокурором України"[9]. Саме в органах прокуратури України відповідні заходи - необхідний момент, спрямований на моральне піднесення персоналу, що є не менш важливим фактором, який сприяє самоповазі, патріотизму та задоволенню власною професією службовців.

Задля відповідності України міжнародним вимогам та стандартам в аспекті організації діяльності державних органів, показників результативності праці, слід вжити такі заходи:

- оновити законодавчу базу, що регулює службово-трудові відносини з працівниками прокуратури України як державними службовцями, а саме прийняти оновлений Трудовий Кодекс України, Закон України "Про державну службу", Закон України "Про прокуратуру", задля чого потрібно створити норми, що чітко регламентуватимуть правовий статус працівника органу прокуратури України, основні його елементи, визначатимуть сукупність властивих прав, обов'язків, вимог, обмежень, що притаманні відповідним суб'єктам службово-трудових відносин з метою надання нормативно-правовим актам характеру актів прямої дії без посилань на інші джерела;

- налагодити процес професійного навчання як академічного, так і без відриву від роботи, тобто приділити належну увагу самоосвіті, зробити доступними сучасні технічні засоби, що сприятимуть цьому процесу відповідно до фінансових можливостей державних підприємств, установ, організацій;

- задля забезпечення вищезазначеного пункту та ефективності трудового процесу слід збільшити фінансування органів прокуратури України з державного бюджету;

- необхідним кроком є створення гідних умов праці для працівника, у першу чергу надання додаткового часу відпочинку відповідно до кількості відпрацьованого часу понад норму, що встановлюють загальні норми трудового законодавства України;

- підвищення заробітної плати на гідний рівень - це необхідний крок на шляху боротьби з корупцією у державних органах України;

- підвищити рівень підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників прокуратури України задля їх постійного професійного росту та рівня державного органу у цілому.

У процесі дослідження помітно виділяється тенденція характеристики службово-трудових відносин з огляду їх зовнішнього існування: окремо розглядається проблема функціонування державних органів, їх улаштування, протікання трудового процесу, безліч наукових дискусій відбувається навколо визначення правового статусу працівників державних органів та інше. Але у сутність професійної дійсності відповідних відносин сягають одиниці науковців. Адже працівники органів прокуратури України, виконуючи свої важливі професійні обов'язки, отримують несумісну разом з

тим державну підтримку у вигляді гарантій, гідної оплати праці, додаткових відпусток та інше. Насамперед ефективність професійної діяльності державних органів гарантує стійкість, належна державна забезпеченість умов та оплати праці, підвищення якості кваліфікації та професійної підготовки службового персоналу, урегульованість трудового процесу та інше. В.М.Олуйко наголошує, що "важливо створити такі умови, за яких і держава, і кожний її службовець були б взаємозавілені у професійному розвитку всього персоналу державної служби і конкретного працівника, у підвищенні ефективності управлінської праці"[10, с. 136].

Важливою ознакою службово-трудових відносин є джерело оплати праці - з державного бюджету.

Необхідне посилення контролю за виконанням державними органами обов'язку надавати додаткові відпустки працівникам, працюючим поза нормою, встановленою трудовим законодавством України. Весь час, відпрацьований працівником понад межі встановлені законодавством України, має компенсуватися державними органами у вигляді регулярного надання додаткових відпусток або спеціальних доплат до заробітної плати з метою задоволення працівником результатами своєї праці, боротьбою з корупцією та одночасного підвищення ефективності професійної діяльності органів прокуратури України.

задля забезпечення вищезазначеного пункту та ефективності трудового процесу слід збільшити фінансування органів прокуратури України з державного бюджету;

- необхідним кроком є створення гідних умов праці для працівника, у першу чергу надання додаткового часу відпочинку відповідно до кількості відпрацьованого часу понад норми, що встановлюють загальні норми трудового законодавства України;

- підвищення заробітної плати на гідний рівень - це необхідний крок на шляху боротьби з корупцією у державних органах України.

Література:

1. Закон України "Про відпустки" від 15.11.1996р. № 504/96 - ВР [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=504%2F96-%E2%F0.

2. Закон України "Про державну службу" від 16 грудня 1993 року № 3723-XII [Електронний ресурс] /Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3723-12>.

-
3. Маловичко С. Регулювання права на відпочинок деяких державних службовців, працівників правоохоронних, судових та інших органів / С. Маловичко // Право України. - 2007. - №12 - С. 72-74.
 4. Трудовий кодекс України (проект) [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JFOUS00V.html.
 5. Рекомендація щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджений Наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року № 711 [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. Режим доступу: posada.com.ua/useful/employer/10/92/.
 6. Постанова Кабінету Міністрів України "Про порядок і умови надання державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування додаткових оплачуваних відпусток" від 27 квітня 1994 року № 250 [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=250-94-%EF.
 7. Сашків Т. Додаткова відпустка державним службовцям: практичні аспекти / Т. Сашків // Кадровик. Трудове право і управління персоналом - 2010. - № 2 - С. 57-59.
 8. Лист Міністерства праці та соціальної політики України і Головного управління державної служби при Кабінеті Міністрів України "Про порядок надання державним службовцям додаткової оплачуваної відпустки" від 27 січня 1999 року № 13-294/10/364 [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. Режим доступу: uazakon.com/document/spart62/inx62951.htm.
 9. Закон України "Про прокуратуру" від 5 листопада 1991 року № 1789-XII [Електронний ресурс] / Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1789-12>.
 10. Олуйко В.М. Кадри в регіоні України: становлення та розвиток / В.М. Олуйко. - К.: Науковий світ, - 2001. - 150с.

Серебряк С.В. Проблемы правового регулирования времени отдыха работников прокуратуры

В статье проанализировано влияние надлежащего правового регулирования времени отдыха на эффективность трудовой деятельности работников прокуратуры Украины в целом.

Ключевые слова: оплата труда, время отдыха, государственная служба, работники прокуратуры, надбавки, ежегодный отпуск,

Serebryak S.V. Problems of legal regulation rest time prosecutors

The article analyzes the impact of proper legal regulation of rest periods on the efficiency work of prosecutors in Ukraine as a whole.

Keywords: payment, vacation time, public service, prosecutors, allowances, annual leave,

УДК 343.21.17

Ткачук П.О.

аспирантка Одесського національного університету і. І.І. Мечникова

**ЗЛОЧИНИ, ЩО ПОСЯГАЮТЬ НА КУЛЬТУРНІ ЦІННОСТІ ЗА
КРИМІНАЛЬНИМ КОДЕКСОМ УКРАЇНИ ТА КРИМІНАЛЬНИМ
КОДЕКСОМ КИТАЙСЬКОЇ НАРОДНОЇ РЕСПУБЛІКИ: СИСТЕМА
ТА ПОБУДОВА САНКЦІЙ**

Стаття присвячена вивченню та аналізу кримінального законодавства України та Китайської Народної Республіки (далі – КНР) за злочини, що посягають на культурні цінності. Вказано на можливість удосконалення вітчизняного кримінального законодавства шляхом виділення окремої системи злочинів, де культурні цінності можуть виступати в якості обов'язкової ознаки складу – предмету злочину.

Ключові слова: культурні цінності, посягання на культурні цінності, злочин, кримінальне законодавство, відповідальність.

Вступ. Правоохоронні органи багатьох країн сьогодні зіштовхуються з організованими транснаціональними злочинними організаціями, які вчинюють злочини, що посягають на культурні цінності, а саме викрадення, протиправне вивезення, ввезення та нелегальну продаж творів мистецтва та іншого культурного надбання.

За даними Міжнародної Організації кримінальної поліції (Інтерпол), – головної організації, що спеціалізується на боротьбі із транснаціональними злочинами, в тому числі і злочинами, що посягають на культурні цінності, тільки в країнах Західної Європи діє більш сорока організованих злочинних організацій, які складаються з громадян, в основному з регіонів,

прикордонних із західноєвропейськими країнами (України, Росії, Білорусі, країн Балтії) [1].

Для України посягання на культурні цінності та вирішення завдань щодо попередження та розкриття злочинів є доволі актуальними, що підтверджується статистикою. Так, за даними Міністерства внутрішніх справ України за останні десять років вчинено більше трьох тисяч злочинів, пов'язаних із посяганням на предмети антикваріату, творів мистецтва, а отже, в цілому на культурні цінності [2].

Питання, що стоять перед державою взагалі та правоохоронними органами зокрема повинні вирішуватись, перш за все, розробленням системи заходів, які б стали реальним важелем в попередженні скосення протиправних посягань на культурні цінності та їх охороні.

Завданням держави є визначення правових норм, що закріплюються в законі, забезпечуються примусовою силою держави та є загальнообов'язковими до виконання. Завданням правоохоронних органів є притягнення до відповідальності за невиконання або порушення таких правових норм.

Тому, важливим питанням є наявність в Кримінальному кодексі України правових норм, які могли б захистити правові відносини, в сфері встановленого порядку обігу культурних цінностей – визначення кримінально-правових відносин, а отже, і питання кримінальної відповідальності, що:

- 1) є невід'ємною частиною таких кримінально-правових відносин та нерозривно пов'язана із ними;
- 2) є реакцією держави на скосений особою злочин (протиправне діяння);
- 3) є офіційною державною оцінкою в обвинувальному вироку суду діяння як злочину, а особи, яка його скоїла, як злочинця;
- 4) обумовлює настання відповідних несприятливих наслідків для особи, що скоїла злочин, у вигляді передбачених діючим кримінальним законом санкцій [3, с. 39].

Науковими задачами є удосконалення діючого вітчизняного кримінального закону з питань кримінальної відповідальності за злочини, що посягають на культурні цінності, шляхом вивчення та аналізу кримінального законодавства країн, де ведеться ефективна боротьба із такими видами злочинів, як посягання на культурні цінності. Нами за приклад береться кримінальне законодавство Китайської Народної Республіки (далі – КНР).

Теоретичну основу даної статті становлять наукові напрацювання Н.Х. Ахметшина, Г.А. Русанова, Т.Р. Сабітова, а також чинний Кримінальний кодекс України та Кримінальний кодекс КНР.

Хоча зазначеними вченими розглядаються питання кримінальної відповідальності та охорони культурних цінностей, однак аналіз кримінального законодавства КНР та можливість запозичення досвіду цієї країни не проводився жодним.

Виклад основного матеріалу. В ст. 66 Конституції України закріплена охорона культурної спадщини та збереження історичних пам'яток та інших об'єктів, що становлять культурну цінність [4]. Основним засобом реалізації цих положень є чітке визначення об'єкту та предмету посягань на культурні цінності у Кримінальному кодексі України.

Порівнюючи чинний Кримінальний кодекс України із Кримінальним кодексом радянських часів, можна беззаперечно відмітити значне збільшення кількості складів злочинів, які захищають культурне надбання (культурні цінності). Це наштовхує на думку щодо позитивних зрушень в цьому питанні. Однак, незважаючи на це, ще існують напрямки для удосконалення діючого законодавства в цій сфері, які потрібно розглядати та впроваджувати задля більш ефективної боротьби із злочинами та облегчення роботи правоохоронців в цьому напрямку.

В теорії та практиці звичайним є метод порівняльного аналізу задля винайдення позитивних і негативних явищ.

Тому, вважаємо за необхідне, для удосконалення чинного українського кримінального законодавства, скористатися саме цим методом; проаналізувати та порівняти Кримінальні кодекси двох країн: України та КНР.

За даними Н.Х. Ахметшина, із КНР регулярно вивозиться велика кількість предметів старовини, вони є доволі популярними на європейських аукціонах та серед творців антикваріату [5, с. 192]. Тому і перед законодавцем і правоохоронцями КНР стоїть актуальне питання боротьби із злочинами, що посягають на культурні цінності, криміналізації та визначення відповідальності за злочинні посягання.

У Кримінальному кодексі КНР передбачено суворі покарання за злочини, що посягають на культурні цінності, навіть у вигляді смертної кари, страх перед якою, на думку китайського законодавця, повинен зупиняти злочинців [6, с. 21].

Так, ст. 328 Кримінального кодексу КНР передбачає відповідальність у вигляді смертної кари за: відкіпування та розкрадання пам'ятників стародавньої культури, стародавніх захоронень, визначених такими

основними всекитайськими організаціями з охорони культурних цінностей та організаціями з охорони культурних цінностей провінційного рівня; керівництво групою, що займається відкупуванням та розкраданням пам'ятників стародавньої культури, стародавніх захоронень; багаторазове відкупування та розкрадання пам'ятників стародавньої культури, стародавніх захоронень; відкупування та розкрадання пам'ятників стародавньої культури, стародавніх захоронень, що супроводжується привласненням пам'ятників культури або нанесенням пам'ятникам культури значної шкоди.

Частина 4 ст. 264 КК КНР передбачає смертну кару за крадіжку цінних пам'ятників культури [7].

Суворим є покарання у вигляді позбавлення волі на строк до 10 років за продаж з метою отримання прибутку культурних цінностей, які у відповідності із державними законами не можуть бути об'єктами господарської діяльності (ст. 236) [7].

Суворі види покарання повинні попереджати скоення злочинів, однак, на нашу думку, така позиція законодавця є показовою в плані визначення культурних цінностей та культурного надбання, як особливого предмету, що підкреслює значущість протидії злочинам, що посягають на культурні цінності. Таку суворість також можливо пояснити особливостями китайського менталітету.

Для України така сувора міра покарання, як смертна кара, не прийнятна, однак прийнятним було б збільшення строків позбавлення волі за деякі злочини, наприклад, за крадіжку культурних цінностей та їх контрабанду.

Таким чином, виділилась би значущість культурних цінностей серед інших предметів, у відношенні яких вчинюються вищезазначені злочини.

Боротьба із злочинами, що посягають на культурні цінності в КНР здійснюється шляхом виділення окремого параграфу, який включає в себе злочини із спеціальним предметом – культурними цінностями.

Так, Кримінальний кодекс КНР включає в себе Главу 6 «Злочини проти громадського порядку та порядку управління», яка вміщує окремий § 4 «Злочини проти управління культурними цінностями». Параграф складається із шести статей, які визначають перелік протиправних діянь, що криміналізовані китайським законодавцем. Отже, Кримінальний кодекс КНР визначає злочинними такі діяння, що посягають на культурні цінності:

навмисне пошкодження або руйнування культурних цінностей, що знаходяться під охороною держави (ст. 324);

незаконний продаж або дарування іноземному громадянинові колекційних, заборонених державою до вивезення із країни культурних цінностей, в порушення Закону про охорону культурних цінностей (ст. 325);

продаж з метою отримання прибутку культурних цінностей, які у відповідності із державними законами не можуть бути об'єктами господарської діяльності (ст. 326);

продаж або самовільна передача культурних цінностей державними музеями та бібліотеками всупереч Закону про охорону культурних цінностей недержавним організаціям або приватним особам колекційних культурних цінностей, що знаходяться під охороною держави (ст. 327);

відкупування та розкрадання пам'ятників стародавньої культури, стародавніх захоронень, що мають історичну, культурну та наукову цінність (ст. 328);

крадіжка та привласнення архівних документів, що є державною власністю (ст. 329);

самовільний продаж, передача будь-кому архівних документів, що є державною власністю, в порушення положень Закону про архіви (ст. 329) [7].

Об'єднання зазначених складів злочинів в спеціальному параграфі є позитивним моментом в законодавчій практиці КНР на відмінну від України де статті Кримінального кодексу, які передбачають відповідальність за злочини, що посягають на культурні цінності, закріплені у різних розділах.

Так, згідно із Кримінальним кодексом України, основними складами злочинів, що посягають на культурні цінності є:

пошкодження релігійних споруд чи культових будинків (ст. 178) – розміщено в Розділі V «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини та громадянина»;

незаконне утримання, осквернення або знищення релігійних святынь (ст. 179) – розміщено в Розділі V «Злочини проти виборчих, трудових та інших особистих прав і свобод людини та громадянина»;

незаконне привласнення особою знайденого чи такого, що випадково опинилося у неї, чужого майна або скарбу, які мають особливу історичну, наукову, художню чи культурну цінність (ст. 193) – розміщено в Розділі VI «Злочини проти власності»;

контрабанда, тобто незаконне переміщення історичних та культурних цінностей через митний кордон України поза митним контролем або з приховуванням від митного контролю (ст. 201) – розміщено в Розділі VII «Злочини у сфері господарської діяльності»;

незаконне проведення пошукових робіт на об'єкті археологічної спадщини, знищення, руйнування або пошкодження об'єктів культурної

спадщини (ст. 298) – розміщено в Розділі IX «Злочини проти громадської безпеки» [8].

Таке розташування складів злочинів ускладнює роботу правоохоронних органів та є незручним.

Так, у зв'язку із виділенням злочинів, що посягають на культурні цінності в окремий розділ, китайський законодавець визначився із єдиним родовим об'єктом, тобто із сукупністю однорідних суспільних відносин, які і взяв під охорону спеціально передбаченою групою норм кримінального закону. Таким об'єктом за Кримінальним Кодексом КНР виступають суспільні відносини в сфері управління культурними цінностями.

Така практична діяльність є доволі позитивною, оскільки об'єкт злочину, як частина дійсності має істотні для кримінального закону ознаки, що характеризують його як соціальну цінність [3, с. 72].

Аналізуючи предмет злочинів, що посягають на культурні цінності в КНР, можна сказати про достатньо вичерпний їх перелік. Частина безпосередньо вказується в статтях Кримінального кодексу: пам'ятники стародавньої культури; стародавні захоронення, що становлять історичну, культурну та наукову цінність; закам'яніlostі стародавньої людини; закам'яніlostі стародавніх хребетних тварин; архівні документи. Інша їх частина опосередкована в статтях Кримінального кодексу, тобто визначається шляхом відсилення до спеціальних законів, що мають чіткий та вичерпний перелік таких предметів (культурних цінностей).

Такого вичерпного та чіткого переліку предметів, що посягають на культурні цінності, аналізуючи українське кримінальне законодавство ми не побачимо, та і не прослідковується відсилення до відповідного спеціального законодавства. Вважаємо за можливе запозичити такий досвід КНР.

Корисним є досвід КНР і при дослідженні ознак суб'єкта складу злочинів, що посягають на культурні цінності.

Як і в Україні, так і в КНР віковий ценз за сконці злочини, що посягають на культурні цінності складає 16 років. Однак, в КНР, суб'єктом таких злочинів можуть виступати не лише фізичні особи, а й організації, як державні, так і приватні; музеї; бібліотеки, тобто юридичні особи.

Досвід КНР стосовно визначення суб'єктом злочинних посягань на культурні цінності юридичних осіб є доволі цікавим та позитивним. Беззаперечно його можливо було б прийняти до уваги і українським законодавцем в питаннях притягнення до кримінальної відповідальності за злочини, що посягають на культурні цінності та визначити юридичних осіб в

якості кваліфікуючої ознаки в ряді складів злочинів, що стосуються посягань на культурні цінності.

Висновки. Отже, виходячи із викладеного можливо зробити деякі висновки. Кримінальне законодавство дозволяє ефективно вести боротьбу із злочинами взагалі та злочинами, що посягають на культурні цінності зокрема. При цьому в кримінальних кодексах ряду країн, серед яких і кримінальний кодекс КНР, існують окремі розділи (параграфи), об'єднуючі злочини, що посягають на культурні цінності.

Окрема система злочинів, передбачених зарубіжним кримінальним законодавством, в нашому випадку кримінальним законодавством КНР, де культурні цінності виступають в якості обов'язкової ознаки складу злочину, повинна братись до уваги під час удосконалення вітчизняного кримінального законодавства і виділення окремого розділу, який би містив в собі всі відповідні злочинні діяння, що посягають на культурні цінності можливе. Це дало б змогу, по-перше припустити, що держава має реальне бажання проявити підвищену увагу до культурних цінностей, що є її надбанням, підвищити їх значущість серед інших предметів злочинних посягань, по-друге, дало б реальний поштовх до розвитку нового наукового напрямку досліджень в кримінально-правовій науці. В свою чергу, наукові дослідження, а точніше їх результати, будуть використовуватись при проведенні відповідних заходів захисту культурних цінностей законодавчими та правоохоронними органами.

Література:

1. Офіційний веб-портал МОУП-Інтерпол [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.interpol.int>
2. Каталог культурних цінностей, викрадених з державних музеїв, заповідників, установ та приватних колекцій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mvsinfo.gov.ua/temp/katalog.pdf>
3. Уголовное право Украины. Общая и Особенная части: Учебник/ Отв. редактор заслуженный деятель науки и техники Украины, доктор юридических наук, профессор Е.Л. Стрельцов. – Х.: ООО «Одессей», 2006. – 720 с.
4. Конституція України: за станом на 06 жовт. 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
5. Ахметшин Н.Х. История уголовного права КНР/ Ахметшин Н.Х. – М.: МЗ Пресс, 2005. – 343 с.

-
6. Рusanов Г.А. Состояние и динамика контрабанды культурных ценностей на современном этапе// Культура: управление, экономика, право. – 2010. - № 1. – с. 20-22
 7. Уголовный кодекс Китайской Народной Республики/ Под ред. А. И. Коробеева, пер. с китайского Д. В. Вичикова. СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2001. – 303 с.
 8. Кримінальний Кодекс України за станом на 15 груд. 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>
 9. Сабитов Т.Р. Охрана культурных ценностей. Уголовно-правовые и криминологические аспекты. Дисс... канд. юрид. наук: 12.00.08/ Сабитов Тимур Рашидович – Челябинск, 2002. – 196 с.

Ткачук П. А., Преступления, посягающие на культурные ценности в соответствии с уголовным кодексом Украины и уголовным кодексом Китайской Народной Республики: система и построение санкций.

Статья посвящена анализу и изучению уголовного законодательства, которое определяет ответственность за преступления, которые посягают на культурные ценности. С целью усовершенствования действующего уголовного законодательства автором проводится сравнительный анализ Уголовного кодекса Украины и Уголовного кодекса Китайской Народной Республики. На основании изученного материала сделаны выводы относительно возможности усовершенствования отечественного уголовного законодательства в вопросах борьбы с преступлениями, которые посягают на культурные ценности. А именно, автором предлагается воспользоваться опытом Китайской Народной Республики относительно выделения отдельной системы преступлений, где культурные ценности могут выступать в качестве обязательного признака состава преступления.

Ключевые слова: культурные ценности, посягательства на культурные ценности, преступление, уголовное законодательство, ответственность.

Tkachuk Polina Oleksandrivna, postgraduate, Odessa National I.I. Mechnikov University. Crimes encroaching on cultural values in accordance with the Criminal Code of Ukraine and the Criminal Code of the People's Republic of China: system and construction of sanction.

The article is devoted to comparative legal research of criminal legislation of Ukraine and People's Republic of China, which establishes liability for crimes encroaching on cultural values. People's Republic of China was chosen by author

not by accident, considering that this country has developed effective countermeasures to these crimes. Purpose of comparative analysis of these criminal codes is the perception of good practice of the People's Republic of China legislator and the improvement of domestic criminal law in matters of combating offenses against cultural property. Namely, author propose to use the experience of the People's Republic of China on the allocation of separate system of crimes where cultural values can act as a essential element of offense. In the author's opinion this experience, first, would give a real boost to the development of a new scientific lines of research in criminal science, and secondly, let us develop effective countermeasures to these crimes. In turn, scientific researches, or rather its results will be used for appropriate measures to protect cultural property by law enforcement agencies.

Keywords: cultural values, encroaching on cultural values, crime, criminal law, responsibility.

УДК: 347.44:336.71(477)

Фадеєв А.В.

*Начальник управління правового та методологічного забезпечення,
аналізу банківських операцій та антикорупційної діяльності
Департаменту аналізу банківських операцій
Національного банку України*

АУТСОРСІНГ У БАНКІВСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ПРАВОВИЙ ЗАСІБ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

У статті розглянуто правові можливості договору аутсорсінгу впливати на розвиток підприємництва в Україні. Обґрутовується, що поширення цього договору в банківській діяльності здатне підвищити ділову активність учасників господарського обороту. Аналізуючи договір аутсорсінгу як правовий засіб, автором доведено його можливості підвищити конкурентну позицію України на світовому ринку товарів, робіт та послуг.

Ключові слова: договір аутсорсінгу, банківська діяльність, електронний-банкінг.

Розвиток підприємництва неможливий без економічної доцільності, а правова складова такого розвитку невід'ємно пов'язана зі створенням правових умов необхідних для підвищення ділової активності господарюючих суб'єктів та побудови інфраструктури для такого розвитку.

У сучасних умовах розвитку світової торгівлі правові засади здійснення господарських операцій повинні включати в себе не лише можливості учасників ринку укладати господарські угоди на принципах свободи та вільного волевиявлення, а й мати можливості щодо забезпечення вільного руху капіталів. А отже, дослідження правових можливостей договорів аутсорсінгу в банківській діяльності для розвитку підприємництва є актуальною задачею науки господарського права.

Метою статті є розкриття можливостей договору аутсорсінгу підвищувати ділову активність підприємців в Україні, забезпечуючи рух грошових потоків. Науково-теоретичним підґрунтям роботи стали праці Громова О., Дудки А., Зажигалкіна О., Карасюка В., Ревенка П., Судейка М.

Під аутсорсінгом у банківській діяльності прийнято розуміти – виконання певних функцій і робіт, які традиційно є «внутрішніми» і виконуються штатними працівниками, шляхом залучення зовнішніх незалежних сторін на договірній основі. Використовується для оптимізації витрат і процесів у банку [1]. Серед вітчизняних тенденцій розвитку аутсорсінгових відносин особливої уваги заслуговує договорів IT-аутсорсінгу в банківській системі України. При цьому слід мати на увазі, що банківська діяльність має двоєдину природу: по-перше, через банківську систему забезпечується рух грошових потоків як суб'єктів господарювання так і фізичних осіб; по-друге, банківська діяльність є видом господарської діяльності. А отже, забезпечення стабільності банківської системи та її сучасний розвиток підвищують можливості залучити кошти іноземних інвесторів і розвивати електронну комерцію.

Розглянемо головне завдання банківської діяльності – забезпечення руху грошових потоків. О.В. Зажигалкін, доводить, що електронна комерція є способом ведення підприємницької діяльності, при якому обмін інформацією, укладення, проведення операцій та здійснення інших юридично значимих дій здійснюється в особливій формі – за допомогою обміну електронними повідомленнями. У межах електронної комерції волевиявлення учасників правовідносин відбувається специфічним чином – засобами електронних систем комунікацій. [2, с. 4]. Таким чином, розвиток електронної комерції неможливий без проведення банківських операцій засобами електронних систем комунікацій. У зв'язку із цим виникає потреба банків надати споживачам банківських послуг доступ до електронного-банкінгу, бо на сьогодні саме договори IT-аутсорсінгу за участі банків створюють умови розвитку IT-банкінгу.

Будучи системою в якій обертаються кошти учасників господарського обороту, банк наражає себе на значні ризики, що пов'язані із забезпеченням електронного документообігу, електронного підпису та ідентифікації клієнта, забезпечення безпеки при обміні електродними повідомлення тощо. А такі дії банку із застосуванням технологічних основ електронної комерції «не мають повною мірою правового захисту. Але вони є суттєвими, і впливають на безпеку проведення операцій електронної комерції». [3, с. 63]. Такий стан речей, на нашу думку, вимагає від банку пошуку оптимальних шляхів забезпечення функціонування електронного-банкінгу, де договір ІТ-аутсорсінгу здатен вирішити як проблему безпечної доступу до комп'ютерних технологій та мережі Інтернет, так і мінімізувати ризики банку щодо проведення банківських операцій.

Стимулюючи ділову активність суб'єктів господарювання через поширення електронної комерції банки повинні забезпечити своїм споживачам послуг можливість дистанційного управління рахункам. Таке управління повинно надати клієнту швидкий доступ до інформації про стан рахунку, можливість перерахунку коштів на інший рахунок як із метою купівлі товарів так і оплати послуг. Функціонування електронного-банкінгу із застосуванням мережі Інтернет також передбачає цілодобовий доступ до банківських послуг незалежно від місця знаходження клієнта. Отже, тенденції щодо розвитку інтернет-банкінгу дозволяють не обмежувати електронну комерцію в часі (день, ніч).

Надаючи послуги інтернет-банкінгу банки надають своїм клієнтам можливості економити час, цілодобово контролювати стан свого рахунку, здійснювати розрахунки, не відвідуючи банк. Але поряд із цим банк повинен мати функціональні можливості надання таких послуг. Запропонувати клієнтам зручну та зрозумілу систему користування інтернет-банкінгом. Забезпечити безпеку інформації та операції. Також на вимогу чинного законодавства банк, використовуючи сучасні технології комунікацій для роботи із клієнтом на умовах дистанційного обслуговування, що не передбачає безпосереднього контакту із клієнтом під час його обслуговування [4] повинен проводити ідентифікацію клієнта [5, 6], що на нашу думку визначально впливає на процес надання банківських послуг із використання новітніх технологій.

Ми вважаємо, що банк для нормального функціонування інтернет-банкінгу має залучати висококваліфікованих спеціалістів у сфері ІТ-технологій. Таке залучення можливе за допомогою договору аутсорсінгу. Укладаючи договір ІТ-аутсорсінгу, банк залучає аутсорсера до єдиного процесу надання банківських послуг із застосуванням електронного-банкінгу

вповноважуючи аутсорсера на технологічне забезпечення процесу здійснення трансакцій, зокрема: розробку програмного продукту (інтерфейсу), системне адміністрування, веб-дизайн, фахове забезпечення захисту інформації тощо.

Важливо, що взаємні права та обов'язки за названим договором створюють для банка регуляторне правове середовище для розподілу ризиків від такої діяльності. Більше того, виконуючи непрофільну для банку функцію – технологічний супровід банківської операції, аутсорсер не вступає із клієнтом банку в правовідносини, проведення банківських трансакцій в межах електронного-банкінгу здійснюється від імені банку. Така взаємодія між банком-замовником ІТ-послуги, аутсорсером та клієнтами має низку позитивних властивостей, що підвищують загальну ділову активність учасників ринку. Однак поряд із цим електронний-банкінг наражає банки та їх клієнтів на додаткові ризики.

Так, банк та його клієнти стають залежними від безперебійної роботи програмного забезпечення банку, що необхідно віднести до операційного ризику. У світовій практиці управління таким банківським ризиком здійснюється на засадах Угоди Базель II, де процес управління ризиками рекомендується проводити на основі таких складових: нагляд з боку ради директорів; обґрунтована оцінка необхідної величини власних коштів (капіталу); всебічна оцінка ризиків; моніторинг та звітність; побудова та відповідність системи внутрішнього контролю [7].

Серед банківських ризиків операційний ризик є одним з основних ризиків діяльності, і саме тому Базель II визначає структуру операційного ризику через три складові: мінімальний розмір капіталу, процедури нагляду та ринкову дисципліну (розкриття) інформації. У цій угоди операційний ризик визначено як ризик збитків, що виникають у результаті неадекватних або помилкових внутрішніх процесів, дій співробітників та систем або в результаті зовнішніх подій [7]. Такий підхід до операційного ризику в банку вказує на можливі втрати як із боку банку так і його клієнтів, однак які прояви ризику необхідно деталізувати в договорі аутсорсінгу з метою уникнення чи мінімізації втрат від операційних ризиків?

На нашу думку, помилки персоналу банку в процесі роботи в спеціальних програмних продуктах необхідно віднести до внутрішніх ризиків у банку, а от збої та відмова в роботі програмного забезпечення, що супроводжує бізнес-процес чи забезпечують обробку та збереження інформації банку є зовнішнім ризиком, збитки від якого завдано діями, чи бездіяльністю аутсорсера. Така ситуація вимагає деталізації в договорі між банком та аутсорсером не лише відповідальності або розподілу

відповідальності за завдані втрати, а й вимагає передбачення в договорі умов щодо контролю з боку банку діяльності аутсорсера.

П.В. Ревенко та А.Б. Дудка наголошують, що в арсеналі служби внутрішнього контролю повинні бути адаптовані до конкретних внутрішньобанківських авторизованих систем методики проведення перевірок функціонування систем електронного банкінгу на відповідність усім внутрішнім розпорядчим документам [8]. У процесі здійснення інспектування банків із питань системи оцінки ризиків регулятор звертає увагу на обов'язковість оцінки обсягів та адекватність засобів контролю за банківським програмним забезпеченням та його супровождженням, а також за іншими послугами, які здійснюються із залученням третіх осіб (аутсорсінгу) [9, с. 115-149]. Національний банк України також рекомендує банкам для належного контролю за операційно-технологічним ризиком забезпечити надійне позаофісне зберігання всіх важливих резервних документів і файлів банку; у разі використання банком послуг аутсорсінгу, забезпечити чітку регламентацію таких питань: обставин, за яких можуть використовуватись послуги аутсорсінгу та переліку операцій, до яких можуть бути залучені сторонні особи; процедур та критеріїв вибору постачальників послуг; моніторингу якості роботи й ризиків, пов'язаних із використанням сторонніх постачальників послуг [1]. Такий підхід до організації системи управління операційним ризиком у банку вказує на необхідність розгляду договору ІТ-аутсорсінгу як засобу захисту прав та інтересів споживачів банківських послуг. При цьому важливо розуміти, які бізнес-процеси банку можуть виконуватися аутсорсерами та як забезпечити захищеність трансакцій клієнтів банку.

Відмітимо, що електронний-банкінг не обмежується лише наданням послуг через мережу Інтернет, однак саме такий банківський продукт стимулює розвиток електронної комерції та дозволяє розвивати підприємницьку діяльність будь-якого суб'єкта господарювання за рахунок використання сучасних інноваційних технологій у господарській діяльності. Серед можливостей договору ІТ-аутсорсінгу між банком та аутсорсером у розрізі стимулювання підприємництва в Україні, на нашу думку необхідно відмітити:

- підвищення рівня ділової активності суб'єктів господарювання за рахунок використання електронного-банкінгу в процесі купівлі та збуту товарів, робіт і послуг;
- підвищення ролі ІТ-компаній та їх спеціалізованих програмних продуктів для розвитку банківської системи в цілому та окремих банків через

створення автоматизованих банківських програм та забезпечення функціонування послуг банку в дистанційному режимі;

– розвиток інтернет-банкінгу сприяє формуванню цілого комплексу банківських послуг спрямованих на організацію функціонування електронної комерції, зокрема платіжних та торгових Інтернет ресурсів. За допомогою інтернет-банкінгу створено можливості реалізації супутніх банківських послуг, таких як страхування, телефонний-банкінг тощо. А це дозволяє компаніям партнерам банку просувати їхні продукти на ринку за допомогою технологічних можливостей банку партнера;

– створення множинності банківських програм для реалізації інтернет-банкінгу відповідає принципу «свободи договору», де споживачі банківських послуг мають вибір між банками та їх інтернет-послугами, які задовольняють саме їх потреби.

За даними дослідження компанії «Простобанк Консалтинг» станом на 25.11.2013 р., послуги інтернет-банкінгу пропонують 38 банків з числа 50-ти лідерів за активами... Але ще стрімкіше зростає попит на дистанційні послуги банків. «Кількість користувачів онлайн-банкінгу збільшується. У цьому році приріст користувачів інтернет-банкінгу нашого банку становив близько 30%. Одночасно зростає кількість активних користувачів та кількість виконуваних ними операцій». Абсолютна більшість – 30 банків з 38-ми – пропонують скористатися своїм інтернет-банкінгом безкоштовно. В останніх восьми установах підключення послуги буде платним; п'ять установ стягають також плату за обслуговування [10]. Отже, з упевненістю можна стверджувати, що інтернет-банкінг актуалізує укладення договорів ІТ-аутсорсінгу за участю банків. Це зумовлено метою функціонування банку – отримання прибутку, де прибуток формується за рахунок прибутковості та кількості реалізованих банківських послуг.

Прибутковість банківської діяльності на основі розвитку ІТ-банкінгу досягається й завдяки активному розвитку систем дистанційного обслуговування. Це дає банкам змогу одночасно знизити свої адміністративні витрати, і забезпечити клієнтам вищу якість обслуговування, ширший спектр нових видів сервісу для підвищення зручності користування банківськими послугами та заощадження часу [11]. Дистанційне банківське обслуговування клієнтів прямо впливає на реорганізацію структури банків. Так у сучасних умовах «оптимізація регіональної мережі фінансових установ (закриття філій та відділень), яка набула широких обертів у 2013 році, станом на 1 грудня «долучила до історії» 498 підрозділів» [11].

Тобто наведені дані свідчать що банківський сектор економіки стрімко реформується за рахунок збільшення питомої ваги аутсорсінгових послуг на ринку. Це, зокрема, стосується ІТ-послуг та їхніх економічних властивостей знижувати витрати банку на організацію процесу надання банківських послуг споживачам.

Сьогодні правове регулювання аутсорсінгу в банківській системі здійснюється виключно в межах методичних рекомендацій Національного банку України схвалених Постановами Правління НБУ від 15.03.2004 № 104 та від 02.08.2004 № 361. Однак, на нашу думку, зростаючі масштаби укладення договорів аутсорсінгу за участю банків вимагають розробки методичних рекомендацій для банків. Такі рекомендації мають містити складові процесу організації співпраці з аутсорсерами та основних зasad регламентації договору аутсорсінгу за участю банку.

Підсумовуючи викладене зазначимо, що: 1) застосування договорів ІТ-аутсорсінгу в банківській системі України стимулює розвитку електронної комерції, як одного за сучасних напрямків розвитку підприємництва; 2) розширення кола банківських послуг із застосуванням мережі Інтернет та залучення висококваліфікованих спеціалістів для організації таких бізнес-процесів банку підвищує якість банківських послуг, що в підсумку підвищує як стійкість банківської системи так і її привабливість для іноземних інвесторів; 3) для підвищення ефективності інтернет-банкінгу банки можуть укладати як договорі ІТ-аутсорсінгу так і договору щодо організації системи управління банківськими ризиками; 4) договори аутсорсігу що застосовуються для організації банківської діяльності як виду прибуткової господарської діяльності створюють правові умови функціонування дистанційного обслуговування споживачів банківських послуг на основі новітніх технологій; дозволяють покращити обслуговування клієнтів банку та розширити клієнтські бази за рахунок ефективності роботи кол-центрів; реклама та банківський брендінг також можуть реалізовуватися на засадах договору аутсорсінгу. Такі послуги банків також можна назвати послугами що мають соціальну спрямованість; 5) застосування договорів аутсорсінгу в банківській системі України повинно супроводжуватися методичним рекомендація Національного банку України щодо ведення банками такої діяльності; 6) розвиток фінансових ринків та фінансової інфраструктури на основі договорів аутсорсінгу сприяє розвитку інших видів діяльності, зокрема ІТ-послуг, що загалом підвищує конкурентну позицію України на світових ринках та створює умови для залучення іноземного капіталу в національну економіку та гармонізує її з економічними системами світу.

Література:

1. Про схвалення Методичних рекомендацій щодо організації та функціонування систем ризик-менеджменту в банках України : Постанова Правління НБУ від 02.08.2004 № 361 // Законодавчі і нормативні акти з банківської діяльності. – 2008. – № 12.
2. Зажигалкин А.В. Международно-правовое регулирование электронной коммерции: автореф. дис. ... к.ю.н., спец. 12.00.10, 12.00.03. / Александр Владимирович Зажигалкин. – Санкт-Петербург, 2005. – 19 с.
3. Карасюк В.В. Електронна комерція: проблеми правового забезпечення трансакцій / В.В. Карасюк, М.А. Судейко. // Правова інформатика. – 2009. – № 2(22) – С. 54-64.
4. Про внесення змін до Положення про здійснення банками фінансового моніторингу : Постанова Правління НБУ від 31.01.2011 № 22 // Офіц. вісн. України. – 2011. – № 28. – Ст. 1203.
5. Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, або фінансуванню тероризму : Закон України від 28.11.2002 № 249-IV // Офіц. вісн. України. – 2002. – № 50. – Ст. 2248.
6. Про затвердження Положення про здійснення банками фінансового моніторингу: Постанова Правління НБУ від 14.05.2003 року № 189 // Офіц. вісн. України. – 2003. – № 22. – Ст. 992.
7. Международная конвергенция измерения капитала и стандартов капитала: уточненные рамочные подходы: (Базель II). – Швейцария: Базельский комитет по банковскому надзору, 2004. – 266 с.
8. Ревенко П.В. Электронный банкинг: организация внутреннего контроля над операционным риском / Ревенко П.В., Дудка А.Б. // Расчеты и операционная работа в коммерческом банке. – 2008. – № 5. – Компьютерная программа Система ГАРАНТ. – Систем. требования: Windows 95/98/2000/NT/XP; 64 МБ ОЗУ, i386-процессор и выше. – Заголовок из базового поиска.
9. Методичні вказівки з інспектування банків «Система оцінки ризиків»: Постанова Правління НБУ від 15.03.2004 № 104 // Законодавчі і нормативні акти з банківської діяльності. – 2008. – вип. 12 (153). спец. вип. Ч.3. – С. 115-149.
10. Онлайн-банкінг від українських банків: що пропонують у 2013 році:
Електронний ресурс –
http://ua.prostobank.ua/e_banking/statti/onlayn_banking_vid_ukrayinskikh_bankiv_scho_proponuyut_u_2013_rotsi

11. Громов О. В Україні на хвилі розвитку ІТ-банкінгу триває скорочення відділень та філій фінінстанов // Урядовий курс'єр 14. груд. 2013. р.

Фадеев А.В. Аутсорсинг в банковской деятельности как правовое средство развития предпринимательства в Украине

В статье рассмотрены правовые возможности договора аутсорсинга влиять на развитие предпринимательства в Украине. Обоснованно, что распространение этого договора в банковской деятельности способно повысить деловую активность участников хозяйственного оборота. Анализируя договор аутсорсинга как правовое средство, автор доказал его возможность повысить конкурентную позицию Украины на мировом рынке товаров, работ и услуг.

Ключевые слова: договор аутсорсинга, банковская деятельность, электронный-банкинг.

Fadieiev A. V. Outsourcing in banking as a legal mean for enterprise development in Ukraine

There are considered the legal opportunities of outsourcing agreement to influence the enterprise development in Ukraine in the article. It is grounded that that the spread of this agreement in banking can increase the business activity of participants of economic turnover. Analyzing the outsourcing agreement as a legal mean, the author proved its ability to increase the competitive position of Ukraine in the world market of goods and services.

Keywords: outsourcing agreement, banking activity, e -banking.

Хачатуров Е. Б.

к.т.н., ст.наук.спів.,

проректор *Національного університету кораблебудування*
ім. адм.Макарова

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІНТЕГРАЦІЇ СУДНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Для подальшого зростання економічної ефективності суднобудівної промисловості потрібне впровадження більш чітких та жорстоких заходів об'єднання виробничих відносин – яким є інтеграція підприємств для спільної діяльності у єдиній господарюючій структурі. Вона являє собою об'єктивний процес світової і національної економіки в умовах глобалізації і дозволяє консолідувати зусилля підприємств для виробництва конкурентоспроможності продукції суднобудування.

Ключові слова: суднобудування, об'єднання підприємств, інституції регулювання, режими господарювання, інтеграція, правові умови.

Актуальність. Правове регулювання господарською діяльністю у сфері суднобудування в умовах майже повної приватизації підприємств промисловості є дуже складним. Але з огляду на світову практику державного регулювання суднобудівної галузі стає зрозумілим, що це є важливим чинником виробництва конкурентоспроможної продукції. Враховуючи існуючі переваги вітчизняного суднобудування необхідно запровадити нові засади та засоби для підвищення економічної ефективності діяльності суднобудівних підприємств України.

Аналіз останніх наукових досліджень. Вивченням створення та функціонування інтеграційних систем займалися Орлова О.О., Пономарев А.К., Буркинський Б.Г., Наконечний В.Л., Каменецький Ю.Т., розглядали питання об'єднання організаційного виробництва на засадах внутрішньогосподарського розрахунку тих підприємств, які були самостійними, відокремленими підрозділами, але регулювання правовідносин учасників процесу не торкалися.

Метою статті є висвітлення результатів співпраці державних органів управління економікою та ведучими виробничими комплексами

суднобудівної промисловості в напрямку підвищення конкурентоспроможності продукції.

Виклад основного матеріалу. Інтеграція у суднобудуванні - явище складніше, ніж кооперація. Кооперація має форму економічних відносин, за яких партнери вступають у тісні економічні зв'язки, зберігаючи юридичну та господарську самостійність, а інтеграція передбачає виробничі відносини, згідно з котрими підприємства значною мірою втрачають свою економічну, а часто й юридичну самостійність. Інтегрована система функціонує під єдиним організаційним виробництвом і ті підприємства, які були самостійними, стають підрозділами нового і функціонують на засадах внутрігосподарського розрахунку. Отже, кооперація - це об'єднання підприємств для спільної діяльності, а інтеграція - це їх злиття в єдину господарючу структуру [1].

Управління суднобудівною галуззю в умовах глобальної конкуренції – складова системи загального управління економікою. Суднобудівна галузь в умовах конкуренції завжди була під пильним поглядом світової спільноти, але в умовах поширення глобалізаційно-інтеграційних процесів роль міжнародних організацій – інституцій регулювання економічних відносин – надзвичайно зростає. Історично перші кроки інституціонального забезпечення міжнародних економічних відносин, складовою яких була конкуренція, сягають давнини. Прикладом можна назвати Ганзу – політичне і торговельне об'єднання північнонімецьких міст, що існувало в XIV–XVII ст., а також пізніше утворення – Німецький митний союз (XIX ст.) [2].

Вітчизняна галузь суднобудування, розробляючи й реалізуючи власну стратегію конкурентоспроможності, має враховувати міжнародні економічні та правові умови, встановлені країнами – членами організації щодо судноплавства і суднобудування. Україна разом зі 154 країнами світу входить до складу Міжнародної морської організації (IMO) [3].

З огляду на кон'юнктуру світового і внутрішнього ринків, п. 2 ст. 7 Закону України «Про пріоритетні напрямки інноваційної діяльності» від 16.01.2003 р. № 433-IV, ст. 7 Закону України «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки в Україні» від 11.07.2001 р. № 2623-III, постанову Кабінету Міністрів України «Про концепцію державної промислової політики» від 29.02.1996 р. № 272- суднобудування визнано пріоритетною галуззю економіки. Рівень розвитку суднобудування як галузі промисловості, що інтегрує у своїй продукції результати діяльності великої кількості суміжних галузей національної економіки, є для будь-якої країни показником її науково-технічного розвитку та промислового потенціалу [4].

Основними напрямами правої політики регулювання інтеграції господарської діяльності у сфері суднобудування в умовах майже повної

приватизації підприємств промисловості є забезпечення зростання обсягів виробництва конкурентоспроможної інноваційної продукції, а також забезпечення повного циклу виробництва суден як кінцевої продукції національними виробниками [5].

У сучасних умовах судноремонт стає основним напрямом діяльності суднобудівних підприємств. Але законодавець не поширює на нього положення Закону України «Про заходи державної підтримки суднобудівної

промисловості в Україні», що негативно позначається на конкурентоспроможності вітчизняних судноремонтних підприємств [6].

Слід зазначити, що в існуючих умовах об'єктивно необхідним є посилення державного регулювання господарських відносин у сфері суднобудівної промисловості, насамперед, запровадження цілісної системи програмування її розвитку та постійної модифікації засобів господарсько-правового регулювання у процесі виконання таких програм. Актуальним завданням є виведення організаційно-господарських відносин з підприємствами галузі на новий рівень: інтеграції [7].

Інтеграція являє собою об'єктивний процес, інтенсивно протікає у світовій і національній економіці в умовах глобалізації, пов'язаний з необхідністю посилення економічної взаємодії її учасників. Інтеграція дозволяє консолідувати зусилля компаній на розробці загальної стратегії, на підтримці та просуванні продукту, впровадженні нових технологій, що в свою чергу призводить до підвищення конкурентоспроможності підприємств.

Важливим чинником підвищення ефективності та конкурентоспроможності національної економіки є розвиток взаємовигідних науково-технічних, виробничих і торгових зв'язків, що формуються за допомогою корпоративних об'єднань. Переважання на ринку економічної потужності найбільших корпорацій є типовим для всіх розвинених країн. Навколо таких корпорацій нерідко розгортається ціла мережа підприємств малого та середнього бізнесу, пов'язаних з головною компанією договірними і контрактними відносинами, що створює для цих підприємств можливості сталого розвитку. Ці інтегральні структури додають національній економіці стійкість і динамізм, забезпечують конкурентоспроможність національної продукції на світовому ринку [8].

Слід зауважити, що організаційні форми об'єднання компаній розвиваються, еволюціонують, при цьому виникаючі організаційні форми не витісняють попередні види інтеграції компаній, а доповнюють їх. Відбувається розширення різноманіття форм інтеграції, межі між якими є

досить розпливчастими, а характер взаємозв'язків між компаніями стає все більш складним і вельми тонким [5].

Аналіз сучасних форм об'єднань, в основі яких лежать інтеграційні процеси, дозволяє узагальнити і систематизувати їх на основі уточнених класифікаційних ознак. Формування потужних компаній і бізнес-груп, які забезпечують Україні активну роль у виробництві і розподілі світової доданої вартості, - одне зі стратегічних завдань інституційних перетворень у вітчизняній економіці. Інтеграція та модернізація є на даному етапі найважливішою основою структуризації економіки, забезпечення взаємодії суб'єктів господарської діяльності, а тому повинні виступати ключовими орієнтирами при стратегічному обґрунтуванні шляхів розвитку суспільства, держави та її регіональних структур.

До висновку про посилення інтеграції та взаємодії держави та економіки призводить аналіз причин і наслідків фінансово-економічної кризи. Досвід показує, що вирішити проблеми реструктуризації відтворення можливе на базі стратегії модернізації економіки при чіткому визначені ролі і функцій держави - з одного боку, підприємств і корпорацій - з іншого [3].

Орієнтація економічної політики на посилення інтеграції, в тому числі і за участю держави, є важливим етапом розвитку економіки та обумовлена не тільки впливом кризи, а й такими обставинами і аргументами на користь неї:

- необхідність прискореного розвитку шостого технологічного укладу;
- посилення ролі інновацій у промисловості і перехід української економіки на інноваційний шлях розвитку;
- енерго-сировинна орієнтація економіки, що склалася. Формування конкурентоспроможної моделі змішаної економіки дає можливість замінити сировинну модель;
- технологічна відсталість галузей промисловості;
- послаблення коопераційних зв'язків, що ускладнює контроль над ключовими ланками виробничо-збутового циклу;
- можливість перетворення участі держави в корпоративному капіталі на інструмент реалізації національних економічних інтересів;
- практика розвинених країн Європи демонструє численні приклади державно-корпоративного партнерства. Наявність подібних заходів підтримки здатне знизити численні інвестиційні та кон'юнктурні ризики до прийнятного рівня [8].

Сутність інтеграції розглядається, як найважливіший фактор розвитку економіки і необхідна умова економічного зростання суднобудівної промисловості. Вивчення цього питання показує, що на користь створення корпорацій свідчиться найбільше забезпечення підприємств фінансовими

ресурсами, що особливо важливо в умовах нестабільного господарського середовища, що динамічно розвивається, з одного боку, та отримання синергічного ефекту (тобто взаємодоповнююча дія активів двох або декількох підприємств, сукупний результат якого набагато перевищує суму результатів дій цих компаній) від такого об'єднання - з іншого [9].

Синергічний ефект, у даному випадку, може виникнути завдяки економії, обумовленої масштабами діяльності, комбінування взаємодоповнюючих ресурсів, фінансової економії за рахунок зниження трансакціоних витрат, зростання ринкової потужності через зниження конкуренції, взаємодоповнованості в області науково-дослідних та науково-конструкторських робіт [8].

Як показав аналіз, для промисловості України характерна висока ступінь концентрації виробництва, оскільки в минулому здійснювалася орієнтація на створення великих підприємств. Закономірність процесу концентрації виробництва зумовлена тим, що велике виробництво має цілий ряд переваг перед дрібним. Економічний ефект концентрації виробництва полягає в поліпшенні техніко-економічних показників виготовлення продукції в результаті збільшення розмірів виробництва і підприємств. Консолідація великих виробничих потужностей, матеріальних і трудових ресурсів дозволяє більш ефективно і економічно використовувати основні елементи виробництва: обладнання, сировину та матеріали, працю і на цій основі підвищити її продуктивність і знизити собівартість продукції [10].

Таким чином, для України створення високоінтегрованих структур з максимально легким перетіканням технологій, кваліфікованих кадрів і капіталу набуває винятково важливого значення. Це обумовлюється тим, що в результаті приватизації і децентралізації управління науково-технічний потенціал країни не адаптувався до нових умов господарювання, а це може призвести до втрати можливостей економічного зростання. У зв'язку з цим, структурна перебудова промисловості та сучасний підхід до її модернізації пов'язані з переходом російської економіки на інноваційний шлях розвитку.

З показників аналізу вбачається, що економічний потенціал підприємств суднобудівно-судноремонтного комплексу в цілому характеризується зниженням коефіцієнта оновлення основних фондів та збільшенням ступеня їх зношеності, недостатнім використанням у виробництві нових сучасних технологій, що не дозволяє підприємствам підвищувати конкурентоспроможність, технічний рівень виробництва і підвищувати якість своєї продукції [11].

Моніторинг завдань, що стоять перед суднобудуванням, показують необхідність його модернізації відповідно до вимог часу. Тривалі терміни експлуатації обладнання призвели до необхідності технічного переоснащення та оновлення окремих об'єктів суднобудівного комплексу, так як робота з виконання замовлень вимагає застосування сучасних технологій. Реалізація концепції модернізації дозволить підвищити рівень конкурентоспроможності суднобудування за рахунок виведення його технологічних можливостей на рівень світових, тобто збільшити продуктивність праці і відповідно знизити собівартість, скоротити терміни будівництва кораблів і суден. У зв'язку з цим потрібне розширення кооперації та інтеграції суднобудівних підприємств, а також пошук стратегічних інвесторів з метою забезпечення планомірного розвитку в довгостроковому періоді [12].

Враховуючи високу загальнодержавну значимість суднобудівної промисловості України, а також масштаби і глибину системної проблеми, один з головних напрямків розвитку економіки - це інституційні перетворення, необхідні для інноваційного розвитку. Розвиток суднобудування і судноремонту відбудуватиметься на базі існуючого суднобудівного комплексу. Корпоративна модернізація галузі повинна передбачати можливість вступу підприємств галузі в альянси і великі вертикально інтегровані структури за участю українських або світових лідерів галузі. При прийнятті політики переходу на корпусне суднобудування і реалізацію офшорних замовлень, як показує світовий досвід, суднобудівним підприємствам для забезпечення власної конкурентоспроможності буде потрібне входження до складу «повнокомплектних» компаній. Іншим варіантом посилення галузі є тісна горизонтальна інтеграція підприємств всередині кластера [13].

Аналіз та узагальнення існуючих тенденцій об'єднання промислових підприємств в галузі дозволяють припустити, що інтеграція суднобудівних та судноремонтних компаній в асоціативний холдинг являє собою найбільш перспективний напрямок партнерства. Асоціативний холдинг є стратегічною формою неформальної корпоративної взаємодії господарюючих суб'єктів, що допускає їх інтеграцію в єдину корпоративну структуру без втрати ними господарської самостійності. Усередині цього інтегрованого створення при необхідності можуть виникати і діяти стратегічні альянси [14].

Організаційно-економічний механізм управління структурними перетвореннями в галузі повинен відповідати цілям, особливостям і умовам розвитку регіонального суднобудування. Тому формування механізму повинно розглядатися, як процес управління об'єднанням підприємств

суднобудування і представляти собою послідовність етапів формування інтегрованих структур в суднобудівно-судноремонтної промисловості. Алгоритм прийняття рішень про створення асоціативного холдингу такий, як віртуальна організація. Запропоновані етапи механізму формування інтегрованих структур дозволяють не тільки визначити мету їх створення та функціонування, встановити сформовані взаємозв'язку, а й оцінити можливості практичного вирішення наявних проблем у суднобудівно-судноремонтному секторі [8].

Управління холдингом, як єдиним механізмом у відповідності до виробленої місії і програми організаційно-економічного розвитку можливе за умови високого рівня централізації функцій управління. Це дозволить забезпечити консолідацію основних ресурсів суднобудівно-судноремонтного холдингу на стратегічних напрямках розвитку, в більшому ступені, що відповідають за ріст бізнесу, капіталізацію його активів. У зв'язку з цим ключовим елементом асоціативного холдингу є керуюча компанія, яка грає координуючу і системоутворюючу роль. Основною метою керуючої компанії суднобудівно-судноремонтного комплексу - досягнення ефекту синергії від діяльності бізнес-одиниць [6].

В останні роки суднобудівні галузі багатьох країн продовжують розвиватися разом із зростанням обсягів світових вантажоперевезень і прагненням компаній - перевізників збільшувати і модернізувати свій флот. Виникла і розвиваюча останнім часом глобалізація національних економік стимулює стабільне і впевнене зростання обсягів перевезень морським і водним транспортом, вилову риби, морепродуктів, що створює в довгостроковій перспективі зростаючий попит на нові судна. Як показує практика, світові ринки суднобудування є стратегічно перспективними і вимагають новітніх технологічних рішень і типів суден [4].

Світова практика показала, що просто займатися суднобудуванням, як фінальної зборкою, безперспективно. І всі країни, які досягли успіхів у своєму національному суднобудуванні, вирішували завдання вибудування всього ланцюжка - від виробництва комплектуючих і складних систем до виробництва судна. Плани корпорації на Україні полягають у створенні спільних підприємств з місцевими партнерами, а також з «потенційно цікавими підприємствами», що виробляють комплектуючі, суднові газотурбінні установки і техніку, яка є унікальною і в якій напрацьований і збережений потужний науково-технічний потенціал [15].

За прогнозами експертів, потенційні можливості українського суднобудування дозволяють йому зайняти, як мінімум сьоме місце в

рейтингу суднобудівних країн світу. Сьогодні в Україні можуть бути створені сприятливі умови для залучення інвестицій у суднобудівельну галузь за рахунок списання з підприємств боргів, забезпечення їм умов для створення оборотних коштів, надання ряду податкових і митних пільг шляхом запровадження спеціального економічного режиму функціонування суднобудівної промисловості. Модернізація суднобудування і встановлення ефективних форм міжнародної співпраці дозволять зменшити розрив у відставанні від країн-сусідів.

Кінцева продукція українського суднобудування (судна, кораблі, газові турбіни та інші механізми, пристрої та обладнання) є конкурентоспроможною на міжнародних ринках. На це, зокрема, вказує збереження високої частки експорту в кінцевій продукції суднобудування навіть в останні роки. Україна, що має досить сприятливі природні умови і необхідний потенціал, здатна відновити досить потужне суднобудування. Суднобудування є базовою складовою морської індустрії - кластеру з колосальними можливостями прискорення соціально-економічного розвитку та зміщення оборони України [16].

Міністерством економіки України у вересні 2008р. була розроблена концепція створення кластерів в країні і відповідно був підготовлений проект розпорядження Кабінету Міністрів за її твердженням. Метою даної концепції є визначення загальних принципів створення, функціонування та розвитку кластерів, як виробничих структур нової формациї на відміну від асоціацій, корпорацій, консорціумів, концернів. Невід'ємною частиною кластерного виробництва є його інноваційність, постійне вдосконалення продукції, що випускається та інтеграція підприємств [17]. У той же час світова практика показує, що на сьогоднішній день тільки величезні корпорації можуть дозволити собі повну модернізацію, реінжиніринг або сучасне переоснащення виробництва.

Необхідна інтеграція підприємств суднобудування, яка дозволить здійснити завдання модернізації та інноваційного розвитку, випуску конкурентоспроможної продукції та повноцінного завантаження висококваліфікованих кадрів [10].

З цих позицій ідея створення суднобудівного російсько-українського кластера правомірна і в разі її реалізації сприяла б вирішенню більшості з зазначених проблем. Однак, для початку повинні бути розроблені і схвалені відповідні міждержавні інтеграційні угоди і програмні документи, реалізація яких забезпечить збереження існуючих, розвиток і впровадження нових виробничих технологій у суднобудуванні; технологічну модернізацію і створення виробничих потужностей, необхідних для розробки та

виробництва конкурентоспроможної продукції, проведення експериментальних робіт у галузі суднобудування; збереження і розвиток кадрового потенціалу галузі; додаткові надходження до державного бюджету, в тому числі за рахунок збільшення обсягів експорту продукції суднобудування [18].

Ефект інтегрованої корпоративної структури в суднобудівно-судноремонтній промисловості - це стратегічні переваги, які виникають при об'єднанні підприємств у рамках єдиної структури, що призводить до збільшення ринкової вартості корпоративного створення. Джерелами ефекту можуть бути:

- зниження операційних витрат;
- зниження фінансових ризиків;
- збільшення ефективності управління;
- поліпшення конкурентної позиції;
- прирощення прибутку в грошовому вираженні [9].

Висновки. Таким чином:

1. Відновлення трудового потенціалу суднобудування можливо при повернені до будівництва повнокомплектних сучасних суден великих і середніх розмірів, а суднобудівної галузі України необхідно чітко визначити свою нішу на глобальному ринку і розробити стратегію розвитку.

2. Державним органам і представникам бізнесу слід почати спільні дії з розвитку мережі споріднених і підтримуючих підприємств, стимулювання НДДКР, а представникам підприємств суднобудування, органам державної влади та навчальним закладам необхідно консолідувати зусилля для вирішення існуючих проблем та провести гармонізацію митного кодексу із застосуванням взаємних преференцій, елементів лояльності у двосторонньому форматі.

3. Обґрунтуванням переваг інтеграції підприємств суднобудівно-ремонтної промисловості регіону є механізми утворення синергічного ефекту для підприємств, що входять до асоціативного холдингу. Механізм спільного використання ресурсів передбачає більш ефективне використання та розподіл наявного виробничого потенціалу у членів асоціативного холдингу шляхом оптимізації його завантаження та використання виникаючих резервів всіма членами холдингу і відповідного розподілу витрат по його відновленню на всіх користувачів.

4. Спільне використання виробничих ресурсів передбачає наявність прибутку у кожного участника асоціативного холдингу. Власник резерву матеріально-виробничого ресурсу, реалізуючи його іншим учасникам холдингу, отримує можливість зниження витрат з його зберігання,

збільшення оборотних коштів, збільшення швидкості обороту коштів, що зумовлює прибуток з урахуванням реалізації матеріально-виробничого ресурсу за внутрішньокорпоративними цінами.

5. Спільне використання трудових ресурсів учасниками асоціативного холдингу передбачає вирішення проблеми нестачі висококваліфікованих кадрів суднобудівно-судноремонтної галузі регіону в результаті тимчасового переміщення резерву промислово-виробничого персоналу, що утворився в одного учасника асоціативного холдингу до іншого.

Література:

1. Горбонос Ф.В. Теоретичні засади та зміст кооперації: Економіка підприємств / Ф.В. Горбонос.- Львів, 2005.- 362с.
2. Вернер Н. Выплывать надо вместе: [Электронный ресурс] / Н. Вернер, О. Волошин, М. Мореходов // Эксперт. – 2008. – № 16. – Режим доступа : <http://www.expert.ua/articles/16/0/5413/>.
3. Беглица В.П. Інституціональні важелі регулювання суднобудівної галузі в умовах глобальної конкуренції/ В.П. Беглиця.- [Електронний ресурс].- Режим доступу до сайту: www.ribis-nbuv.gov.ua/cgi.../cgii/ribis_64.exe?..
4. Логачев С. И. Мировое судостроение: современное состояние и перспективы развития / С.И. Логачев, В.В. Чугунов // СПб.- Судостроение, 2009. – 312 с.
5. Віхров О. П. Організаційно-господарські правовідносини / О.П. Віхров. – К., 2008. – 512 с.
6. Александров В.Л. Судостроительное предприятие в условиях рынка: проблемы адаптации и развития [Текст]/ В.Л. Александров, А.В. Перелыгин, В.Ф. Соколов. - СПб.: Судостроение, 2003.- 424с.
7. Письмена К.С. Шляхи розвитку господарського законодавства у суднобудівному секторі промисловості України / К.С. Письмена // Вісник Національної юридичної академії ім. Я.Мудрого.- 2009р. - № 11. - С 69-73
8. Орлова Е.А. Организационно-экономический механизм формирования корпоративных образований в судостроительно-судоремонтном комплексе / Е.А.Орлова. - [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://dis.podelise.ru/text/index-3700.html?page=2>
9. Орлова Е.А. Тенденции интеграции в судостроительно-судоремонтной промышленности Астраханской области [Текст] / Е.А. Орлова // Взаимодействие реального и финансового сектора: проблемы и перспективы: Международная научно-практическая конференция, 15-16 мая 2009 г.: сб. науч. ст. / ФГОУ ВПО «Астраханский государственный

технический университет»; [отв. ред. Е.М. Григорьева]. – Астрахань: ГП Издательско-полиграфический комплекс «Волга», 2009. – 235 с.: ил.

10. Пашко Д.В. Проблеми фінансового забезпечення суднобудівних підприємств / Д.В. Пашко// Журнал «Економічні науки». - 2010.- № 4.-С.53 – 55.

11. Мілейко І. Дефекти законодавчого забезпечення функціонування промислової політики держави / І. Мілейко // Підприємництво, господарство і право. –2005. – № 12. – С. 96–99

12. Письменна К.С. Господарсько-правове забезпечення стимулування розвитку суднобудування та судноремонту / К.С. Письменна.-Харків: Видавництво «ФІНН», 2009.-184с.

13. Національна політика в галузі судноплавства і судноремонту та перспективи її розвитку [Електронний ресурс] : (доповідь президента АСУ В. М. Гуреєва на загальних зборах Асоціації суднобудівників України “Укрсудпром” 17.05.2006 р.) / Гуреєв В. М. – К., 2009. – Режим доступу : <http://www.ukrsudo.kiev.ua/index.php?id=212>.

14. Орлова Е.А. Участие государства и регионов в создании интегрированных структур в судостроительной промышленности [Текст]/Е.А. Орлова//Экономика России: XXI век: междунар. сборник науч. трудов/Под общ. ред. проф. О.И. Кирикова. – Выпуск 12. – Воронеж: ВГПУ, 2008. – 264 с.

15. Россия и Украина построят судостроительный кластер. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.ukrrudprom.ua/news/OSK_planiruet_sozdatediniy_rossiyskoukrainskiy_sudostroitelniy_.html

16. Кинах А. Судостроение Украины: нужны эффективные стимулы/ А. Кинах // Судостроение и судоремонт.- 2005.-№2 (11). – С.3-5.

17. Федулова Л.И. Возможности и условия формирования интеграционных связей в области судостроения России и Украины / Л.И. Федулова.- [Электронный ресурс] Режим доступа: www.ecfor.ru/pdf.php?id=2012/3/05

18. Пашин В. М. Судостроение – проблемы и перспективы / В.М. Пашин.- [Электронный ресурс].- Режим доступа к сайту: <http://shipbuilding.ru/rus/overviews/building/>

Хачатуров Э.Б. Правовое регулирование интеграции судостроительных предприятий.

Для дальнейшего роста экономической эффективности судостроительной промышленности требуется внедрение более четких и

жестких мер объединения производственных отношений – это есть интеграция предприятий для совместной деятельности в единой хозяйствующей структуре. Она представляет собой объективный процесс мировой и национальной экономики в условиях глобализации и позволяет консолидировать усилия предприятий по производству конкурентоспособности продукции судостроения.

Ключевые слова: судостроение, объединения предприятий, институты регулирования, режимы хозяйствования, интеграция, правовые условия.

Khachaturov E.B. Legal regulation of integration shipbuilding enterprises

For further growth of economic efficiency of the ship building industry requires the introduction of a clear and strict measures of union relations of production - it is the integration of the enterprises to work together in a single economic structure. It is an objective process of the world and national economies in a globalizing world and allows enterprises to consolidate efforts for the production of the competitiveness of shipbuilding production .

Key words : shipbuilding, business union, regulatory institutions, modes of management, integration, legal conditions.

УДК 344.1

Цимбаліст І. І.

*здобувач Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ*

**ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ЗАСТОСУВАННЯ ЗБРОЇ НЕЛЕТАЛЬНОЇ ДІЇ ПРАВООХОРОННИМИ
ОРГАНАМИ**

В науковій статті досліджені особливості здійснення міжнародно-правового регулювання застосування зброї нелетальної дії правоохранними органами. Проаналізовано регламентацію застосування спеціальних засобів до правопорушників в законодавчій практиці різних країн та досліджено можливість використання зарубіжного досвіду для удосконалення адміністративно-правового режиму зброї нелетальної дії в Україні.

Ключові слова: зброя нелетальної дії, спеціальні засоби, адміністративно-правовий режим, правоохранні органи.

Постановка проблеми. Для захисту громадського порядку та запобігання правопорушень держава вимушена використовувати широкий діапазон правових методів і засобів. При цьому характер запобіжних заходів, їх масштаб, інтенсивність повинні бути достатніми для виконання цієї мети. До даних заходів відносяться застосування уповноваженими державними органами фізичної сили, зброї і спеціальних засобів. При цьому важливими аспектами застосування вказаних запобіжних заходів є мінімізація спричинення фізичної шкоди правопорушникам і зменшення шкоди, завданої діями натовпу.

Застосування як громадянами, так і працівниками державних установ пристрой, які за своїми тактико-технічними характеристиками відповідають зброї нелетальної дії, а також неухильне розширення номенклатури даного виду зброї та її кількості вимагають наукового осмислення і вивчення теоретичних і організаційно-правових основ її застосування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науково-теоретичним підґрунтям для написання наукової статті стали праці таких вітчизняних та зарубіжних учених: С.Н. Бочарова, О.М.Бокія, І. В. Делягіна, А. А. Долгополова, В. В. Іванова, Г. І. Калмикова, А. І. Каплунова, З. Ф. Мілюкова, Б.В. Россинського, М. Ф. Савелія, З. М. Скворцова, О. Ю. Торопигіна, Ю. П. Тімашева.

Вихідні передумови та мета дослідження. Отже, у даній статті вважаємо за потрібне дослідити особливості міжнародно-правового регулювання застосування зброї нелетальної дії правоохоронними органами, проаналізувати особливості законодавства, що регламентує застосування зброї нелетальної дії в різних країнах та дослідити можливість використання зарубіжного досвіду в Україні.

Виклад основного матеріалу. Джерела міжнародного публічного права, що містять норми, які обмежують або забороняють окремі види зброї, які можна віднести до зброї нелетальної дії, в цілому розроблені і прийняті в розвиток принципів, закладених в основу Женевських конвенцій. До них належать:

принцип міжнародного права, згідно якого право сторін в озброєному конфлікті вибирати методи або засоби ведення війни не є необмеженим;

принцип гуманності, що забороняє застосування в озброєних конфліктах зброї, снарядів і речовин та методів ведення війни, які можуть заподіяти надмірних пошкоджень або завдати зайвих страждань, а також які призводять до масового руйнування і безглуздого знищення матеріальних цінностей;

принцип неприпустимості застосування методів або засобів ведення війни, які мають на своїй меті заподіяти або заподіють значну і довготривалу шкоду природному середовищу;

принцип пропорційності, що допускає випадкові втрати життя серед цивільного населення у разі нападу, проте не допускає напад, якщо існує небезпека того, що випадкові втрати серед цивільного населення будуть надмірними по відношенню до військової переваги, яку передбачається одержати [4].

Водночас колегіальні органи міжнародного співтовариства, такі як конгреси ООН, закликають іноземні держави озброювати свої правоохрані органи переважно зразками зброї нелетальної дії.

На сьогодні в багатьох державах світу правоохрані органи при вирішенні своїх завдань застосовують ті чи інші зразки зброї нелетальної дії. При цьому слід зазначити, що засосування зброї нелетальної дії можливе спеціальними підрозділами по боротьбі з тероризмом та іншими видами тяжких злочинів, такими як NOSC (Центральний підрозділ безпеки для спеціальних операцій, Італія), RAID (Франція), URNA (Підрозділ швидкого реагування МВС Чеської Республіки), Green Berets (Сили по охороні кордону, Ізраїль).

В цілому не викликає сумнівів, що застосування правоохранними органами тієї або іншої держави зразків зброї нелетальної дії (спеціальних засобів) при виконанні оперативно-службових задач можливе лише в рамках адміністративно-правового режиму, встановленого законодавством відповідної держави.

На озброєнні поліції Чеської Республіки перебувають зразки зброї нелетальної дії як засоби фізичної дії і спеціальні засоби фізичної дії. При цьому поняття «засіб фізичної дії» за законодавством Чеської Республіки об'єднує в собі як фізичну силу {захоплення, прийоми, удари і удари ногою, що використовуються при самообороні}, так і спеціальні засоби.

Порядок застосування поліцейськими засобів фізичної дії регулюється §38 Закону Чеської Національної Ради № 283/1991 «Про поліцію Чеської Республіки»

Згідно пункту 1 § 38 вказаного Закону на озброєнні поліції перебувають наступні пристрої, які ми можемо віднести до зразків зброї нелетальної дії: сльозоточиві засоби, «палиці», зупиняча стрічка та інші засоби для примусової зупинки автомобіля, пластикова граната.

Відповідно до п. 1 § 39 Закону «Про поліцію Чеської Республіки» поліцейські, включені в частини особливого призначення служби поліції охорони громадського порядку, в загін швидкого реагування, в службу

охрані, а також в службу поліції по роботі з іноземцями і прикордонну поліцію в аеропортах, мають право використовувати спеціальні засоби фізичної дії під час втручання, метою якого є охорона життя і здоров'я громадян або охорона майна.

Розділення зразків зброї нелетальної дії, що перебуває на озброєнні поліції Чеської Республіки, на дві категорії - «засіб фізичної дії» і «спеціальні засоби фізичної дії», на наш погляд, заслуговує уваги. До спеціальних засобів фізичної дії віднесені тимчасово паралізуючі засоби, спеціальні металальні засоби, якщо вони не мають характеру зброї, спеціальні штурмові засоби. Очевидно, що вироби, віднесені до категорії «спеціальні засоби фізичної дії» є за своїми тактико-технічними характеристиками складнішими у застосуванні а також потенційно мають більш високий ступінь ураження на об'єкт дії. Отже, до їх застосування можуть бути допущені тільки особи, що пройшли спеціальну підготовку, вказані в пункті 1 § 39 Закону «Про поліцію Чеської Республіки», а також згідно пункту 4 § 39 даного Закону «поліцейські, якщо вони пройшли відповідну підготовку для їх застосування».

У відповідності з § 41 Закону «Про поліцію Чеської Республіки» встановлені також обмеження на застосування окремих засобів фізичної дії, що є зброєю нелетальної дії, відносно вагітної жінки, особи похилого віку, особи молодше 15 років і осіб з явним фізичними вадами, за винятком тих випадків, коли напад вказаних осіб безпосередньо загрожує життю і здоров'ю поліцейського або інших осіб або загрожує заподіянням значної шкоди майну і небезпеці неможливо запобігти іншим способом.

Крім того, § 40 Закону «Про поліцію Чеської Республіки» регламентує дії поліцейського після застосування засобів фізичної дії. Згідно вказаних норм у разі поранення якої-небудь особи поліцейський повинен надати даній особі першу допомогу і забезпечити медичне обслуговування. Також поліцейський зобов'язаний негайно доповісти своєму керівництву про кожний випадок застосування засобів фізичної дії.[2, 54]

На підставі ст. 18 Закону Республіки Білорусь від 26 лютого 1991 р. «Про міліцію» міліція застосовує спеціальні засоби, якщо виконання покладених на неї обов'язків іншими способами неможливе. А відповідно до ст. 20 даного Закону міліція Республіки Білорусь застосовує наручники, гумові палиці, спеціальні хімічні речовини, світловзувкові пристрої відволікаючої дії, пристрої для відкриття приміщенъ і примусової зупинки транспорту, водомети, бронемашини та інші спеціальні і транспортні засоби. В той же час, згідно інструкції по організації обліку, зберігання,

транспортування, обслуговування, ремонту і знищення озброєння в органах і підрозділах внутрішніх справ, затвердженої наказом МВС Республіки Білорусь під спеціальними засобами розуміються наручники, гумові палиці, пристрой (вироби), споряджені речовинами сльозоточивої або дратівливої дії, пристрой примусової зупинки автомобільних транспортних засобів, засоби індивідуального бронезахисту, а також протиударні шоломи, щити, жилети, щитки на кінцівки тощо.

В той же час в заключному абзаці статті 20 Закону Республіки Білорусь «Про міліцію» передбачена, на наш погляд, дуже важлива норма, відповідно до якої співробітник міліції має право самостійно визначити вид спеціального засобу і інтенсивність його застосування, виходячи з обстановки, що складається, характеру правопорушення і особи правопорушника. Важливість даної норми полягає в можливості оперативного і адекватного реагування співробітника міліції на розвиток ситуації. Її наявність в законодавстві дозволяє визначити конкретні випадки застосування співробітником міліції спеціальних засобів, як апріорі відповідних принципам законності.

За законодавством України працівники міліції мають право застосовувати наручники, гумові кийки, засоби зв'язування, сльозоточиві речовини, світловзукові пристрой відволікаючої дії, пристрой для відкриття приміщень і примусової зупинки транспорту, водомети, бронемашини та інші спеціальні транспортні засоби, а також використовувати службових собак

для:

захисту громадян і самозахисту від нападу та інших дій, що створюють загрозу їхньому життю або здоров'ю;

- припинення масових безпорядків і групових порушень громадського порядку;
- відбиття нападу на будівлі, приміщення, споруди й транспортні засоби, незалежно від їхньої належності, або звільнення їх у разі захоплення;
- затримання й доставки в міліцію або інше службове приміщення осіб, які вчинили правопорушення, а також для конвоювання та тримання осіб, затриманих і заарештованих, взятих під варту, якщо зазначені вище особи чинять опір працівникам міліції або якщо є підстави вважати, що вони можуть втекти чи завдати шкоди оточуючим або собі;
- припинення масового захоплення землі та інших дій, що можуть зумовити зіткнення груп населення, а також діянь, які паралізують роботу транспорту, життєдіяльність населених пунктів, посягають на громадський спокій, життя та здоров'я людей;

- припинення опору працівникам міліції та іншим особам, які виконують службові або громадські обов'язки з охорони громадського порядку й боротьби зі злочинністю;
- звільнення заручників [3].

Вид спеціального засобу, час початку та інтенсивність його застосування визначають з урахуванням обстановки, що склалася, характеру правопорушення та особи правопорушника.

Законодавство Республіки Казахстан забороняє застосування співробітникам і військовослужбовцям силових структур спеціальних засобів відносно жінок взагалі. На нашу думку, така заборона на застосування спеціальних засобів зумовлена «східним» відношенням до жіночої статі, згідно якого заперечується рівне положення статей, внаслідок чого у жінок існує свій правовий статус, що передбає певною мірою меншу можливість жінок реалізувати свої ділові амбіції, але в той же час заснований на принципі пріоритету захисту жінки, її фізичного і духовного здоров'я.

Дана заборона не поширюється лише на військовослужбовців Служби охорони Президента Республіки Казахстан, яким забороняється застосовувати спеціальні засоби відносно жінок з видимими ознаками вагітності, окрім випадків здійснення ними нападу на осіб, що охороняються, що загрожує їх життю і здоров'ю, групового нападу або спричинення озброєного опору [4].

Висновки. Здійснений порівняльно-правовий аналіз міжнародних нормативно-правових актів, що містять норми, які забороняють застосування в міжнародному озброєному конфлікті як засобу ведення війни окремих пристройів, що відносяться за своїми тактико-технічними характеристиками до категорії зброї нелетальної дії, показав необхідність подальшого вдосконалення правового регулювання застосування зброї нелетальної дії в міжнародному співтоваристві. Аналіз законодавства іноземних держав, що регулює застосування засобів дії на правопорушників, показав доцільність використання при формуванні адміністративно-правового режиму зброї нелетальної дії досвіду зарубіжного законодавця, беручи до уваги докладну регламентацію на рівні закону всіх складових такого порядку застосування.

Література:

1. Біленчук П. Д., Зброєзнавство : правові основи обігу вогнестрільної зброї. Порівняльний аналіз вітчизняного та зарубіжного законодавства : Україна. Європа. Світ : моногр. / Біленчук П. Д., Кофанов А. В., Сулява О. Ф. – К. : Міжнародна агенція «BeeZone», 2004. – 464 с.

2. Ермаков В.И. Полиция Чешской Республики; Правовой статус. Функции. Организация. Монография. М. «МАКС Пресс». -2003.- с. 54.

3. Інструкція про порядок виготовлення, придбання, зберігання, обліку, перевезення та використання вогнепальної, пневматичної і холодної зброї, пристрів вітчизняного виробництва для відстрілу патронів, споряджених гумовими чи аналогічними за своїми властивостями металевими снарядами несмертельної дії, та зазначених патронів, а також боєприпасів до зброї та вибухових матеріалів : Наказ МВС України від 21 серп. 1998 р. № 622 // Офіційний вісн. України. – 1998. – № 42. – Ст. 1574.

4. Муранов А.К. Проблемы международно-правового регулирования применения оружия нелетального действия // Российский следователь. -2007. - № 7.

В научной статье исследованы особенности осуществления международно-правового регулирования применения оружия нелетального действия правоохранительными органами. Проанализированы особенности регламентации применения специальных средств к правонарушителям в законодательной практике разных стран и исследована возможность использования зарубежного опыта для усовершенствования административно-правового режима оружия нелетального действия в Украине.

Ключевые слова: оружие нелетального действия, специальные средства, административно-правовой режим, правоохранительные органы.

The features of realization of the international legal providing of application of weapon of unlethal action by law enforcement bodies are explored in the scientific article. Regulation of application of the special facilities to the offenders in legislative practice of different countries are analysed. Possibility of the use of foreign experience for the improvement of the legal mode of weapon of unlethal action in Ukraine is explored.

Keywords: weapon of unlethal action, special facilities, law enforcement authorities.

Чудновець А. А.,
здобувачка кафедри
міжнародного права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ЗАСНУВАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО БАНКУ РЕКОНСТРУКЦІЇ ТА РОЗВИТКУ

У статті досліджуються причини, передумови, етапи і особливості заснування однієї з найбільш впливових міжнародних фінансових організацій сучасності – Європейського банку реконструкції та розвитку.

Ключові слова: міжнародні фінансові організації, Європейський банк реконструкції та розвитку.

Огляд проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Наприкінці 80-х – на початку 90-х років ХХ ст. у європейському регіоні відбулися значні геополітичні та економічні зміни. Країни і народи Центральної і Східної Європи, а також колишнього Радянського Союзу стали на шлях демократії та ринкових відносин. Ці зміни відкрили історичну можливість в рамках міжнародної співпраці кардинально поліпшити життя для майже 400 млн. громадян у світі.

Саме діяльність міжнародних організацій є показником економічних, соціальних та політичних змін у міжнародній спільноті. Сьогодні навряд чи можливо уявити міжнародні відносини без міжнародних організацій. Слід також додати, що роль міжнародних організацій суттєво підвищується з розвитком міждержавних зв'язків та відносин. Внаслідок активізації та розширення міжнародного співробітництва посилюються міжнародні економічні та політичні інтеграційні процеси [1, с. 4].

«У сучасну епоху розвиток міжнародних організацій відбувається, перш за все, під впливом закономірностей суспільного розвитку, характерних для відповідної епохи», – вказує Е. О. Шибаєва [8, с. 5].

Л. А. Левіна наголошує, що «міжнародні організації допомагають знайти оптимальне співвідношення національних, державних та загальнолюдських інтересів і тим самим прийняти рішення, яке б задовольняло потреби всіх членів світового співтовариства» [9, с. 2].

Отже, сьогодні є дуже важливим дослідження правової природи міжнародних організацій, зокрема міжнародних фінансових організацій, однією з яких є створений у 1991 році Європейський банк реконструкції та розвитку (далі за текстом – «ЄБРР» або «Банк»).

Таким чином, проблематика нашої наукової статті має безпосередній зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика заснування та функціонування міжнародних організацій, зокрема Європейського банку реконструкції та розвитку, розглядається такими вітчизняними та іноземними науковцями як: Дунас О. І., Лєбедєва П. К., Левіна Л. А., Стрєніна М. О., Шибаєва Є. О., Едвард Х'юйт (Edward A. Hewett), Поль Менквельд (Paul A. Menkeld) та ін. У своїх працях зазначені автори досліджують основні аспекти становлення, розвитку, функціонування та подальших перспектив діяльності таких міжнародних організацій як: Міжнародний банк реконструкції та розвитку (МБРР), Міжнародний валютний фонд (МВФ), Європейський банк реконструкції та розвитку (ЄБРР) та інших міжнародних фінансових організацій. Вчені доходять узагальненого висновку, що міжнародні організації є необхідними саме в тих сферах суспільного життя, в яких сумісні дії є більш ефективним методом в досягненні результату, аніж дії окремих країн.

Однак, на сьогодні, в українській доктрині міжнародного права практично відсутні ґрунтовні дослідження правової природи Європейського банку реконструкції та розвитку, у тому числі особливостей заснування цієї міжнародної фінансової організації.

Виходячи з цього, мета статті полягає у дослідженні причин та етапів заснування Європейського банку реконструкції та розвитку, як міжнародної фінансової організації.

Керуючись викладеним, можна сформулювати такі основні завдання цієї статті:

- визначити причини заснування Європейського банку реконструкції та розвитку;
- встановити етапи заснування Європейського банку реконструкції та розвитку;
- визначити основні засади діяльності Європейського банку реконструкції та розвитку.

Викладення основного матеріалу дослідження. Метою створення нової міжнародної організації – Європейського банку реконструкції та розвитку було: по-перше, розвиток демократії, політичних реформ в країнах

Центральної та Східної Європи; і, по-друге, європейський характер такої міжнародної установи.

Ця ідея була викликана змінами в геополітичній та економічній ситуації в Європі наприкінці 80-х – на початку 90-х років ХХ ст., а саме переходом країн Центральної та Східної Європи та країн – колишніх республік СРСР від централізованої економіки до ринкової та розвитком в цих країнах демократичних інститутів. Як зазначається у виданнях ЄБРР, Банк був створений у відповідь на основні зміни в політичному та економічному кліматі в Центральній та Східній Європі [13].

Деякі автори, зокрема Стрєніна М. О., серед причин заснування ЄБРР зазначають такі: по-перше, МВФ та МБРР, членами яких були країни Центральної та Східної Європи, не мали досвіду сприяння розвитку країнам у перехідному періоді; по-друге, наприкінці 80-х років ХХ ст. колишній Радянський Союз знаходився в ізоляції від найбільш крупних міжнародних фінансових інститутів; по-третє, географічна близькість європейських країн поставила загальні регіональні задачі, такі як: боротьба із забрудненням навколошнього середовища, створення загальної європейської енергетичної системи і загальної системи комунікації та ін. На той час вирішення вказаних питань потребувало фінансування з єдиного крупного міжнародного центру [6, с. 33, 34].

На думку Лєбєдєвої П. К., на заснування ЄБРР впливали також політико-економічні передумови, що зародилися безпосередньо в Європейському економічному співтоваристві [1, с. 16].

Ініціатором створення Європейського банку реконструкції та розвитку (the European Bank for Reconstruction and Development) вважається Президент Франції Франсуа Міттеран (François Mitterrand), який виступив з відповідною заявою у жовтні 1989 р. Ця ідея знайшла широку підтримку і серед європейських країн, і серед країн інших регіонів світу, однак була сприйнята з обережністю Європейським економічним співтовариством (ЕЕС)⁶ та Німеччиною. Європейська комісія (як представник ЕЕС) побоювалась, що ЄБРР стане надто впливовим членом міжнародної спільноти, що знизить вплив Європейського економічного співтовариства, у тому числі на країни Центральної та Східної Європи. Зі свого боку, Німеччина, яка була найбільшим інвестором в європейському регіоні, висловила стурбованість, що ЄБРР буде відігравати надто велику роль у відносинах з країнами

⁶ За Маастрихтським договором про Європейський Союз 1992 р. Європейське економічне співтовариство було перейменовано в Європейське Співтовариство (з 1 листопада 1993 р.). За Лісабонським договором 2007 р. Європейське Співтовариство припинило своє існування, а його правонаступником став Європейський Союз (з 1 грудня 2009 р.) – **прим. автора.**

Центральної та Східної Європи, що в свою чергу також знизить вагу Німеччини у зазначених відносинах [10].

Проти створення нової фінансової установи в Європі виступали Сполучені Штати Америки та Японія, оскільки це могло б створити прецедент участі СРСР в міжнародних фінансових організаціях, чого ці країни намагалися не допустити; також США вважали, що будь-які потреби у міжнародному фінансуванні могли бути забезпечені Світовим банком (World Bank)⁷.

У грудні 1989 р. в Страсбурзі за ініціативою та за активної підтримки Європейської Ради⁸ було винесено на голосування питання щодо створення Європейського банку реконструкції та розвитку. Результатом стала пропозиція створення нової міжнародної (європейської) фінансової організації [13, с. 21].

Перша міжурядова конференція зі створення ЄБРР була проведена з 15 по 17 січня 1990 р. Результатом зазначеної конференції було прийняття рішення країнами-учасницями щодо необхідності створення ЄБРР, однак з низкою застережень щодо предмету діяльності нової міжнародної фінансової установи [10]. Найбільші спори виникли щодо питання: чим саме буде займатися ЄБРР? Великобританія та США вважали, що Банк буде надавати кредити приватним особам, розраховуючи на те, що кредити державам та міжнародним організаціям будуть надаватися Світовим банком. Франція та інші держави взагалі виступали проти встановлення будь-яких обмежень для кредитів ЄБРР. У подальшому США погодились бути одним із засновників Європейського банку реконструкції та розвитку, оскільки Франція заявила, що Банк може бути створений і без участі США. Європейський банк реконструкції та розвитку створювався у період, коли було відсутнє поняття «домінуючі країни» [17].

Друга (і основна) установча конференція була проведена з 8 по 11 березня 1990 р., на якій було досягнуто згоди щодо розподілу кредитів ЄБРР (60 % – на підтримку приватного сектору, 40 % – у державний сектор для підтримання інфраструктури з метою стимулювання приватних інвестицій).

Оскільки питання зв'язку між проектами, що фінансувалися Банком, та політикою певної держави, не були повністю вирішенні, на цій конференції була оголошена необхідність дотримання країною-реципієнтом політичних

⁷ Основною організацією Світового банку є Міжнародний банк реконструкції та розвитку (МБРР) / International Bank for Reconstruction and Development (IBRD) – **прим. автора.**

⁸ Європейська Рада – орган, представлений у форматі глав держав і глав урядів країн-членів ЄС. З 1 грудня 2009 р. Європейська Рада – одна із 7-ми інституцій Європейського Союзу – **прим. автора.**

вимог, що висуваються з боку ЄБРР. Слід зазначити, що в історії міжнародних фінансових установ це був перший випадок, коли надання фінансової допомоги певній державі безпосередньо залежало від політики цієї держави.

З 8 по 9 квітня 1990 р. пройшла третя міжнародна установча конференція, на якій було прийнято рішення щодо першочергової підписки на акції ЄБРР. Результатом стала підписка на 51 % акцій ЄБРР дванадцятьма державами-учасницями спільно з Європейським економічним співтовариством (ЄЕС) та Європейським інвестиційним банком (ЄІБ). При цьому держави-засновниці встановили своє домінування в ЄБРР шляхом закріплення в його Статуті норми: 50 % плюс 1 акція повинні належати західноєвропейським країнам (які в документах ЄБРР іменуються «країнами групи А»).

Заключні переговори щодо створення ЄБРР були проведені у травні 1990 р. у Парижі, де тридцять вісім країн проти восьми узгодили Статут ЄБРР, і 29 травня 1990 р. у Елісейському палаці (резиденція президента Французької Республіки в Парижі – **прим. автора**) пройшла офіційна церемонія підписання Статуту ЄБРР.

Таким чином, від моменту появи концепції створення Європейського банку реконструкції та розвитку до підписання його Статуту пройшло всього сім (!) місяців, що свідчить про неабияку зацікавленість західноєвропейських країн у створенні нового міжнародного кредитного інституту [10].

Слід зазначити, що Європейський банк реконструкції та розвитку був створений як комерційний банк (а не як традиційний банк розвитку); зокрема стаття 36 Угоди про заснування ЄБРР [14] передбачає можливість розподілу чистого доходу між його акціонерами.

Початковий капітал ЄБРР становив 10 млрд. ЕКЮ⁹. У квітні 1997 р. відбулося подвоєння капіталу Банку до 20 млрд. ЕКЮ [3]. Це дозволило Банку і далі задовольняти зростаючий попит на його послуги та підтримувати фінансову самодостатність.

Засновниками Європейського банку реконструкції та розвитку стали 40 учасників: всі існуючі на той період часу європейські країни (крім Албанії); країни з інших географічних регіонів – США, Мексика, Венесуела, Марокко, Єгипет, Ізраїль, Японія, Австралія, Нова Зеландія, а також дві європейські міжнародні організації (інституційні члени) – Європейське економічне

⁹ ЕКЮ (ECU) – Європейська валютна одиниця (European Currency Unit), що використовувалася в європейській валютній системі з 1979 по 1998 роки. 1 січня 1999 р. ЕКЮ була замінена на євро за курсом 1:1 – **прим. автора**.

співтовариство та Європейський інвестиційний банк. Засновником з найбільшою кількістю акцій стали Сполучені Штати Америки. У зв'язку з цим фактом деякі вчені назвали ЄБРР «європейським банком з американським впливом» [10].

Слід підкреслити, що ЄБРР є єдиною міжнародною фінансово-кредитною організацією, членом та одним із засновників якої був Радянський Союз. У подальшому – після розпаду СРСР і Соціалістичної Федеративної Республіки Югославія, а також після розділу Чехословаччини – акції зазначених країн були розподілені між новими державами, що виникли внаслідок правонаступництва.

На даний час акціонерами Банку є 64 держави¹⁰, Європейський Союз (в особі Європейської комісії) та Європейський інвестиційний банк.

Україна стала членом ЄБРР та приєдналася до Угоди про заснування ЄБРР від 29 травня 1990 р. [14] на підставі Указу Президента України «Про членство України в Європейському банку реконструкції та розвитку» від 14 липня 1992 р. № 379/92 [12] відповідно до умов, викладених у постанові Ради Керуючих Європейського банку реконструкції та розвитку від 28 березня 1992 р. № 21.

Відповідно до Угоди про заснування ЄБРР від 29 травня 1990 р. [14] (набрала чинності 28 березня 1991 р. [7]) ЄБРР діє лише в тих країнах, які дотримуються принципів багатопартійної демократії, плуралізму і ринкової економіки і запроваджують їх у життя. Дотримання цих принципів ретельно контролюється Банком. На думку американського дослідника Едварда Х'юїта (Edward A. Hewett), ЄБРР можна розглядати, як впливовий засіб іноземної політики в руках могутніх Західних акціонерів [16].

Згідно з Угодою про заснування ЄБРР [14], Європейський банк реконструкції та розвитку був створений як багатосторонній фінансовий інститут, європейський по своїй суті та широко міжнародний за своїм членським складом. Потенційний вплив ЄБРР на європейські і світові міжнародні відносини був настільки значним і очевидним, що нідерландський вчений Пол Менквельд (Paul A. Menkeld) практично відразу після заснування Банку назвав ЄБРР «першим інститутом нового світового порядку» [18].

Узагальнюючи викладене вище, можна зробити висновок, що Європейський банк реконструкції та розвитку – це принципово нова міждержавна структура, яка до того не мала аналогів ані за складом

¹⁰ З них 42 європейські (включно з Україною з 1992 р.) і 22 неєвропейські країни – **прим. автора.**

засновників, ані за своїми цілями і методами діяльності. Вперше в історії міжнародних фінансових організацій в установчих документах Банку було закріплено норму, що надання фінансової допомоги певній державі безпосередньо залежить від політики цієї держави.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямку полягають у необхідності дослідження особливостей, правової природи та юридичних механізмів діяльності Європейського банку реконструкції та розвитку.

Література:

1. Европейский банк реконструкции и развития: правовые вопросы деятельности / Лебедева П. К. – Санкт-Петербургский государственный университет, на правах рукописи. – Дис. канд. юрид. наук. – 2003. – 130 с.
2. Европейский банк реконструкции и развития / Грязных С. П. – Деньги и кредит. – 1990. – № 9. – С. 51-55.
3. Міжнародні валютно-кредитні відносини : Навч. посібник / Н.І. Патика. – К.: КиМУ, 2012. – 324 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/1031110447695/finansi/yevropeyskiy_bank_rekonstruktsiyi_rozvitu#976
4. Межгосударственные финансово-экономические организации Европы: Правовые аспекты учреждения и деятельности / Бобин М. В. – М.: Елекс-КМ, 2001. – 176 с.
5. Международные кредитно-финансовые организации / Моисеев А. А. – М.: Из-во МНИМП, 1999. – 272 с.
6. Международные финансовые институты и их взаимодействие с Россией: Учебно-методическое пособие / Стренина М. А. – М.: Из-во РУДН, 1999. – 98 с.
7. Основні документи Європейського банку реконструкції та розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ebrd.com/downloads/research/guides/basics.pdf>. – Заголовок з екрану.
8. Право международных организаций / Шибаева Е. А. – М.: Междунар. отношения, 1986. – 158 с.
9. Правовое положение международных финансовых организаций системы ООН / Левина Л. А. – Автореф. дис. канд. юрид. наук. – М., 1998. – 166 с.
10. Причины и история создания Европейского банка реконструкции и развития (ЕБРР) / И. В. Миронова. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pravoznavec.com.ua/books/268/19462/17/>

-
11. Протокол об Уставе Европейского инвестиционного банка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eu-law.ru/2011/06/protokol-ob-ustave-eib/>
12. Про членство України в Європейському банку реконструкції та розвитку : Указ Президента України від 14 липня 1992 р. № 379/92 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/379/92>
13. Универсальные и региональные межгосударственные финансовые организации развития (на примере Международного и Европейского банков реконструкции и развития) / Миронова И. В. – Санкт-Петербургский государственный университет, на правах рукописи. – Дис. канд. юрид. наук. – 2005. – 154 с.
14. Agreement Establishing the European Bank for Reconstruction and Development 29.05.1990 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ebrd.com/downloads/research/guides/basics.pdf>. – Заголовок з екрану.
15. European Bank for Reconstruction and Development, Chairman's Report on the Agreement Establishing the European Bank for Reconstruction and Development, 2013, p. 47 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ebrd.com/downloads/research/guides/basics.pdf>. – Заголовок з екрану.
16. European Bank for Reconstruction and Development; Hearings before the Subcomm. on International Economic Policy, Trade, Oceans and Environment of the Senate Comm. on Foreign Relations. – 101st Cong., 2d Sess. 26-27 (1990) (statement of Dr. Edward A. Hewett, Senior Fellow, Brookings Institution).
17. John Linarelli. The European Bank for Reconstruction and Development: Legal and Policy Issues. – 18 B.C. Int'l & Comp. L. Rev. – 361 (1995) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lawdigitalcommons.bc.edu/iclr/vol18/iss2/3>
18. Origin and role of the European Bank for Reconstruction and Development Paul A. Menkeld. – 1991. – 184 p.
19. Origins of the European Bank for Reconstruction and Development Weber St. // International Organization. – Vol. 48. – № 1. – Winter 1994. – P. 1-38.

Чудновец Анастасия Андреевна. Учреждение Европейского банка реконструкции и развития.

В статье исследуются причины, предпосылки, этапы и особенности создания одной из наиболее влиятельных международных финансовых организаций современности – Европейского банка реконструкции и развития.

Ключевые слова: международные финансовые организации, Европейский банк реконструкции и развития.

Chudnovets Anastasiya A. Establishment of the European Bank for Reconstruction and Development.

Problem setting. The Article is focused on causes and stages of establishment of one of the most influential international financial organizations of modern age – the European Bank for Reconstruction and Development (EBRD).

Recent research and publications analysis. The issues of establishment and functioning of international organizations, in particular, the European Bank for Reconstruction and Development, are treated by such national and foreign scientists as: O. I. Dunas, P. K. Lebedeva, L. A. Levina, M. O. Strenina, Ye. O. Shibayeva, Edward A. Hewett, Paul A. Menkeld and others. The scientists make a generalized conclusion that international organizations are necessary just in such fields of public life where joint actions provide the most efficient method for achievement of results than actions of individual countries.

Paper objective. This article is aimed at investigation of causes and stages of establishment of the European Bank for Reconstruction and Development as an international financial organization.

Paper main body. The objective of creation of the new international organization, that is, the European Bank for Reconstruction and Development consisted in: first, development of democracy and political reforms in countries of Central and Eastern Europe; second, European nature of such international establishment.

The initiator of creation of the EBRD is considered to be François Mitterrand, the President of France, who issued the appropriate statement in October of 1989.

The first international conference devoted to creation of EBRD was held since 15th till 17th of January, 1990. This conference resulted in taking decision by participating countries on necessity of creation of EBRD.

The second (and main) constituent conference was held since 8th till 11th of March, 1990, where an agreement was reached as to distribution of EBRD credits (60% – for support of private sector, 40% – for state sector to support infrastructure and promote private investments). The third international constituent

conference was held since 8th till 9th of April, 1990, where a decision was taken on the first-ranking subscription of EBRD shares.

The final negotiations on creation of the European Bank for Reconstruction and Development was conducted in May, 1990, in Paris, where thirty eight countries (against eight ones) agreed the EBRD Articles of Incorporation on May 29, 1990. The constitutors of the European Bank for Reconstruction and Development include 40 participants: all European countries existing at this time (except for Albania); countries of other geographical regions: USA, Mexico, Venezuela, Morocco, Egypt, Israel, Japan, Australia, New Zealand, as well as two European international organizations (institutional members) – the European Economic Community and European Investment Bank.

Ukraine became member of EBRD and joined to the Agreement on Establishment of European Bank for Reconstruction and Development on the basis of the Decree of the President of Ukraine dated July 14, 1992, No. 379/92.

According to the Agreement on EBRD establishment, the European Bank for Reconstruction and Development was created as a multilateral financial institution being European in its nature and widely international by its members.

Conclusions of the research. The European Bank for Reconstruction and Development is a principally new interstate structure that had no analogs both by founder members and by objectives and methods of activities.

Key words: international financial institutions, the European Bank for Reconstruction and Development.

УДК 349.2:331.23-053.6

Шапка О.В.,

*Луганський національний аграрний університет
ас. кафедри агробізнесу та управління соціально-економічними системами*

м. Луганськ

СТАНОВЛЕННЯ ІНСТИТУТУ ОХОРОНИ ПРАЦІ МОЛОДІ НА РУБЕЖІ XIX – XX СТОРІЧ

Стаття присвячена дослідженню становлення інституту охорони праці молоді в історичній ретроспективі. Пильну увагу приділено передумовам особливої турботи європейських держав до стану здоров'я працюючої молоді у середині XIX сторіччя. Зроблений ретельний аналіз правового забезпечення охорони праці молоді на території сучасної України на рубежі XIX – XX сторіч. Зроблений висновок про об'єктивність розвитку концепції

диференційованого підходу до охорони праці молоді у цивілізованому суспільстві.

Ключові слова: молодь, охорона праці, охорона праці молоді, охорона праці дітей, правові заходи, диференційований підхід.

На сучасному етапі розвитку вітчизняного суспільства та української державності Україна взяла кукс на розвиток демократії та ринкової економіки. Вчені-правознавці зазначають, що надання Україні статусу країни з ринковою економікою зумовило необхідність розробки такого правового регулювання праці, яке б відповідало не тільки стандартам ринку, але й поєднувало і конституційний напрям розвитку як соціальної держави [1, с.124].

За даними соціологічних досліджень Державного інституту сім'ї та молоді близько 18% неповнолітньої молоді зайняті важкою фізичною працею, а 15% молоді, що навчається, працює понад 8 годин на добу [2, с.31]. Тому сьогодні особливої уваги потребує питання вдосконалення правового регулювання охорони праці молоді.

Вдосконалення складної сучасної системи охорони праці молоді неможливо без вивчення вітчизняного історично-правового досвіду у цій сфері з його позитивними та негативними наслідками.

Окремим аспектам історично-правового досвіду правового регулювання охорони праці молоді приділяли увагу у своїх наукових працях численні вчені, а саме, Л.М. Захаров, І.Я. Кисельов, Л.Г. Коняхін, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиц, В.А. Поссе, І.І. Шамшина та інші.

Важливим завданням сучасної науки трудового права є розробка основної концепції вирішення проблем охорони праці молоді з використанням історичного досвіду у цій сфері з тим, щоб не повторювати у правовому регулюванні охорони праці молоді тих помилок, що призводили до зниження рівня захисту здоров'я молоді у процесі трудової діяльності та ефективно використати позитивний правовий досвід у цій сфері. Тому що саме молоде покоління є майбутнім для української спільноти.

Слід звернути увагу, що в історичному аспекті причиною зародження галузі трудового права стала необхідність захисту осіб найманої праці, насамперед, молоді, від надмірної експлуатації, охорона їх праці. Саме таку спрямованість мали вже перші закони про працю, видані у різних країнах упродовж XIX сторіччя.

Упродовж історичного становлення поняття «трудове право» і «охорона праці» були фактично ідентичні. Звідси, як зазначає І.І. Шамшина, до

теперішнього часу збереглося розуміння охорони праці в широкому сенсі – як сукупність всіх правових норм, що охоплюють увесь комплекс трудових відносин, спрямованих на створення сприятливих умов трудової діяльності для осіб найманої праці [3, с.20].

У зв'язку з цим, охорону праці молоді у широкому сенсі можна розуміти як сукупність правових норм, що охоплюють весь комплекс трудових відносин, спрямованих на створення сприятливих умов трудової діяльності та додаткових гарантій трудових прав для представників молоді.

Становлення законодавства про охорону праці молоді в історичній ретроспективі тісно пов'язано із захистом здоров'я дітей під час трудової діяльності. Так, у Великобританії парламентські акти 1802 і 1809 років забороняли працю дітей молодше 9 років і нічну роботу підлітків до 16 років, встановивши для них граничну норму робочого часу протягом доби – 12 годин [4, с.6]. Закон 1825 забороняв заливати дітей до праці по суботах, причому не тільки в бавовняної, але і в вовняної промисловості. Пізніше, у 1831 році, диференціація правового регулювання праці та охорони здоров'я у трудовій діяльності почала поширюватися не тільки на дітей, а ще й на представників молоді. Так, вік, з якого допускалося заличення працівників до нічних робіт, був підвищений до 21 року. Окрім цього, у Великобританії у 1834 році був створений контрольно-наглядовий орган для забезпечення дотримання встановлених норм з охорони праці – перша робоча (фабрична) інспекція . Закон 1847 року обмежив робочий день для дітей в Англії 10 годинами на добу та 58 годинами на тиждень, а у 1867 році встановлюється досить строгі санітарно-гігієнічні вимоги охорони праці. Актом про фабриках і майстернях був введений універсальний заборону праці дітей до 10 років, заборона роботи дітей та підлітків у недільні та свяtkovi дні [5, с.198].

У Франції спеціальні правові норми з охорони праці дітей та молоді почали встановлюватись з 1841 року. У цей час був прийнятий закон, за яким заборонялось використовувати працю дітей до восьми років у деяких виробництвах. Пізніше, у 1874 році у Франції був прийнятий новий закон про працю дітей і неповнолітніх дівчат, що працюють на промислових підприємствах. Цим законом було заборонено використовувати працю осіб до 12 років та заливати до нічних робіт, робіт у недільні та свяtkovi дні працівників, що не досягли віку 16 років [4, с.6]. Але цей закон залишив позі увагою деякі інші потреби французького суспільства у той час, тому досить швидко, у 1892 році, він був замінений більш докладним законом про працю дітей, неповнолітніх дівчат і жінок [6, с.31].

В загалі то, сучасні науковці зазначають, що у третій чверті XIX сторіччя вік вступу в трудові відносини в більшості розвинених країн вже був

обмежений 12 роками (Швеція, Норвегія, Німеччина, Нідерланди та ін.) При цьому для осіб, що не досягли віку 16 років, як правило, заборонялися шкідливі і небезпечні роботи, роботи у святкові та вихідні дні, роботи у нічний час [5, с.202].

Вітчизняний правовий досвід у сфері охорони праці молоді характеризується особливою специфікою. Унікальність історичного розвитку охорони праці молоді в нашій країні полягає у тому, що в ній протягом XIX та XX століть кілька разів змінювався тип правового регулювання праці, взагалі.

У Російській імперії (до складу якої входила територія сучасної України) перший нормативний акт, спрямований на охорону праці був прийнятий ще у 1745. Але сфера його дії була досить вузька: цей закон був спрямований лише на обмеження тривалості роботи ремісників. При цьому названий нормативний акт навіть не визнавав необхідності застосування спеціальних організаційно-правових заходів для охорони праці молодих працівників.

Лише через сто років – у 1845 році – був прийнятий закон, що став першим кроком у формуванні диференційованого підходу до нормативного регулювання охорони праці молоді. Законом від 1845 року заборонялася нічна робота малолітніх у віці до 12 років на фабриках [7, с.47].

Скасування кріпосного права у 1861 році привела до виникнення великої кількості вільних осіб, що шукають роботу, та формуванню відносно ємного ринку праці. Акції протесту самих робітників, особливо у 1875-1882 роках, спрямовані проти поганих умов праці і свавілля адміністрацій, справили потужний тиск «знизу» і активізували законотворчу діяльність. З початку 60-х років XIX сторіччя спеціальні комісії з розробки нормативних актів почали пропонувати законодавцю численні законопроекти, спрямовані на врегулювання трудових відносин, взагалі, та охорону праці дітей і молоді, зокрема. Найбільш відомими були комісії під керівництвом А.Ф. Штакельберга (1859 – 1862рр..), П.Н. Ігнат'єва (1870 – 1872рр..), П.А. Валуєва (1874 – 1875рр..), а вже у 80-х роках – М.А. Сабліна і В.А. Плеве. До роботи цих комісій залучалися провідні наукові сили країни, і кількість законопроектів про працю почало поступово переходити в їх якість.

Першим фабричним законом, спрямованим на захист дітей та молоді у процесі трудової діяльності став Закон 1882 року «Про малолітніх, працюючих на заводах, фабриках і мануфактурах». Згідно з ним діти до 12 років до роботи не допускалися, а з 12 до 15 років не могли працювати більше 8 годин на добу. При цьому безперервна робота цієї категорії працівників не могла тривати більш ніж 4 години. Вони також не

допускалися до шкідливої та виснажливої праці, роботи у святкові та недільні дні, в нічний час. Тільки як виняток, міністр фінансів за погодженням з міністром внутрішніх справ мав змогу дати дозвіл на залучення до праці малолітніх з 10 років, а дітей з 12 до 15 років – до роботи в нічну зміну. окрім зазначеного, власники підприємств повинні були надавати можливість юним працівникам відвідувати школи не менш ніж 3 години на тиждень. Для нагляду за виконанням нормативних приписів щодо охорони праці дітей та молоді була заснована особлива фабрична інспекція, підпорядкована Міністерству фінансів [8, с.34-35].

3 червня 1885 року був прийнятий ще один нормативний акт – Закон «Про заборону нічної роботи неповнолітнім і жінкам на фабриках, заводах і мануфактурах». Цей закон містив елементи так званого «правового експерименту» у тій частині, що він тимчасово, строком на три роки, забороняв нічну працю на бавовняних, полотняних і вовняних фабриках для жінок і підлітків, які не досягли 17 років. При цьому межі нічної праці були встановлені з 21.00 до 5.00. Цей Закон набув чинності з 1 жовтня 1885 року. Пізніше дія цього закону була поширена ще на шкідливі роботи у фарфоровому та сірниковому виробництвах [9, с.24].

Слід зауважити, що вітчизняний законодавець ще у XIX сторіччі звернув увагу на те, що у процесі трудової діяльності діти та молодь потребують не лише особливого захисту фізіологічного здоров'я, але й можливості інтелектуального та культурного розвитку. Закон 12 червня 1884 «Про шкільне навчання малолітніх, що працюють на фабриках, заводах і мануфактурах» рекомендував власникам даних закладів відкрити при них школи для навчання малолітніх робітників [10, с.6].

Закони 80-х років XIX сторіччя були досить прогресивні щодо охорони праці дітей та молоді. Проте вони викликали численні невдоволення як з боку роботодавців, так і з боку працівників. Роботодавці не хотіли втрачати свої численні переваги в експлуатації праці малолітніх та молоді. Працівники, у свою чергу, боялися повного усунення нічних робіт, на яких діти та молодь займали чільне місце. А це, на їх погляд, загрожувало втратою заробітку та навіть звільненням [11, с.122].

У зв'язку з численними протестами проти нового законодавства, законодавець був змушеній, насамперед, змінити межі часу нічної праці, звузивши їх на 2 години. Тепер нічною працею вважалась праця з 22.00 до 4.00. 24 квітня 1890 року був прийнятий новий Закон, який надав Закону 1885 року постійного характеру, але скорегував Закони 1882 та 1885 років на користь роботодавців. Малолітніх працівників відтепер могли, «коли за родом виробництв це є необхідним», залучати до роботи 6 годин на день без

перерви або 9:00 у дві зміни по 4,5 години. У скляному виробництві дозволялося навіть ставити малолітніх на 6-ти годинні безперервні нічні роботи [8, с.36].

Усього на початок 10-х років ХХ сторіччя на території нашої держави вже набрали чинність понад 10 основних фабричних законів, спрямованих на охорону праці дітей, молоді та інших категорій працівників: визначали максимальну тривалість робочого дня, вводили перелік обов'язкових вихідних і святкових днів і стосувалися низки інших питань.

Перша спроба систематизації вітчизняного трудового законодавства була зроблена у кінці XIX – початку ХХ сторіччя. Результатом цього процесу було видання у 1913 році Статуту про промислову працю.

Статут про промислову працю цілком обґрунтовано вважають прообразом майбутніх вітчизняних кодексів законів про працю і своєрідним каркасом усього майбутнього трудового законодавства, так як він містив зачатки практично всіх основних інститутів трудового права. Відзначимо, що це був перший у світі акт подібного роду. У цьому акті відносно чітко була прописана специфіка суб'єктної диференціації [5, с.215].

Окрему увагу у Статуті про промислову працю приділено охороні праці молодих працівників. У розділі другому (глава перша) містилося відділення третьє «Про найм малолітніх на роботи у фабрично-заводських, гірських і гірничозаводських підприємствах» [12, ст.72-86] та відділення друге «Про працю підлітків та осіб жіночої статі у фабрично-заводських, гірських і гірничозаводських підприємствах» [12, ст.64-71].

У третьому відділенні містилась заборона використовувати працю осіб, що не досягли віку 12 років. Робочий час працівників віком від 12 до 15 років, без урахування часу для приймання їжі, відвідування школи та часу відпочинку, мав не перевищувати, ніж 8 годин на добу та 4 годин безперервно. На той час системне закріплення цих норм стало вагомою гарантією запобігання надмірної експлуатації праці малолітніх.

Важливим заходом охорони праці дітей та молоді (до 15 років) стала заборона використання їх праці у нічний час (з 21.00 до 5.00) та на небезпечних та важких виробництвах. Зокрема, заборонялося використовувати працю осіб, що не досягли віку 15 років, на підприємствах з виготовлення капсулів для мисливських рушниць та у рудниках; працю осіб до 17 років на виробництві вибухових речовин, тощо. Докладний перелік таких виробництв затверджувався Головною Присутністю з фабричних та гірничозаводських справ [12, ст.75, 76].

Деяка неузгодженість була серед норм, що регулюють робочий час молоді віком від 15 до 17 років. Так, стаття 64 Статуту проголошувала: «Підлітки у віці від п'ятнадцяти до сімнадцяти років і все взагалі особи жіночої статі не можуть бути залучені до роботи між дев'ятою годинами вечора та п'ятою годиною ранку». Проте у статті 68 Статуту міститься така вказівка: «нічний час, протягом якого забороняється допускати до роботи підлітків віком від п'ятнадцяти до сімнадцяти років і осіб жіночої статі, вважається від десятої години вечора до четвертої години ранку» [12].

Наведена правова колізія, звичайно ж, ускладнювала правозастосовну практику. Фактично, виявляється що нічні години працівників молодше 15 років – з 21.00 до 5.00, а нічні години працівників віком від 15 до 17 років – з 22.00 до 4.00. Проте, при існуванні статті 64 Статуту, фабрична інспекція мала змогу накладати штрафи при залученні до праці осіб віком 15 до 17 років після 21 години вечору та раніше 5 години ранку.

Статут про промислову працю 1913 року зберіг положення Закону від 24 квітня 1890 року про можливість використання праці неповнолітньої молоді (віком від 15 до 17 років). Використання нічної праці осіб віком від 15 до 17 років допускалось у випадках, коли зазначені роботи виконуються ними одночасно і спільно з головами їх родин [12, ст.70]. окрім цього, дозволялася нічна праця підлітків у, так званих, «особливо поважних випадках» [12, ст.69]. Але й у першому, й у другому разі дозвіл на залучення підлітків до роботи у нічний час мав бути наданий Губернською або Обласною Присутністю з фабричних чи гірничозаводських справах, а за відсутності таки органів – Губернатором.

Звичайно ж таке законодавче положення фактично припускало використання нічної праці неповнолітньої молоді, але, слід зазначити, що на той час суспільство нашої країни ще не було готово до загальної відмови від нічної праці неповнолітніх. І це, насамперед, стосується безпосередньо працівників.

Як позитивну рису норми про можливість використання нічної праці працівників віком від 15 до 17 років можна зазначити, що, згідно зі Статутом про промислову працю, після нічної праці ці особи мали бути допущені до роботи не раніше 12 години наступного дня [12, ст.69].

Значну увагу у Статуті про промислову працю приділено забезпеченю права молодих працівників на освіту. По-перше, роботодавцям наказувалось створювати при підприємствах школи для навчання молодих працівників. По-друге, якщо роботодавець не створив школу при підприємстві, фабрична інспекція спрямовувала усіх малолітніх працівників цього підприємства одержувати освіту у найближчому навчальному закладі. По-третє,

роботодавець повинен був надати малолітнім працівникам, що не мають освіти, можливість відвідувати школу не менш ніж 3 години щодобово, або 18 годин на тиждень [12, ст.79, 80]. Такий законодавчий припис суттєво розширював можливості молоді на отримання освіти.

З недоліків Статуту про промислову працю можна зазначити статтю 95, яка передбачала можливість видачі однієї загальної розрахункової книжки особам, які працюють разом з їх неповнолітніми дітьми. Вважаємо, що таке законодавче положення фактично позбавляє неповнолітнього працівника самостійності як суб'єкта трудового права.

Не достатньою мірою були враховані інтереси дітей та молоді при встановленні розміру оплати праці. Згідно зі статтею 558 Статуту про промислову працю подenna оплата праці встановлювалась окремо для кожної вікової групи (малолітні – віком від 12 до 15 років, підлітки – віком від 15 до 17 років, дорослі – віком від 17 років) із урахуванням статевої принадлежності [12, ст.558]. Тобто, найвища оплата праці передбачалась для чоловіків віком від 17 років, а працівники жіночої статі, які не досягли віку 15 років отримали зовсім мізерну платню за свою працю.

Такий законодавчий припис, звичайно, був вигідним для роботодавців, тому що ставив їх витрати на оплату праці у залежність від очікуваної продуктивності праці працівника. Можливо, у ті далекі часи такий стан речей був виправданий нагальними потребами суспільства. Проте зараз при регулюванні оплати праці законодавство має враховувати не тільки економічну доцільність для роботодавця, а ще й затрати сил працівника. Зокрема це стосується неповнолітніх представників молоді. Тому цілком виправдано, що, за чинним українським законодавством, при роботі в умовах скороченого робочого часу неповнолітні та при зниженні нормі виробки представники молоді одержують заробітну плату на рівні з повнолітніми працівниками [13, ст.194].

Позитивним моментом Статуту про промислову працю було те, що соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою або стійкою втратою працевздатності на виробництві усім працівникам віком від 12 до 17 років мали виплачуватись у розмірі, який встановлений для дорослих працівників [12, ст.559]. Це свідчить про те, що, не зважаючи на нижчу продуктивність праці представників неповнолітньої молоді, їх здоров'я цінувалось не менш, ніж здоров'я дорослих працівників.

Викликає схвалення встановлена у Статуті про промислову працю форма контролю та нагляду за дотриманням норм охорони праці та за

виконанням постанов про заняття малолітніх робітників і про відвідування ними початкових училищ [12, ст.30-41].

С.А. Соболєв звертає увагу, що до 1917 року в Росії по суті складалося загальнотеоретичне розуміння трудового права, яке іменувалося тоді промисловим правом, це сталося завдяки науковим розробкам російських юристів, насамперед Таля Л.С. У той час промислове право (іменоване також те фабричним, то робочим законодавством, то соціальним правом) трактувалося як сукупність спеціальних норм, які встановлюють внутрішній порядок промислового підприємства, якому підпорядковувалися особи, які виконують роботу за договором. Цей порядок складався з двох різномірних елементів, почали він встановлюватися господарем підприємства як його главою і власником [14, с.109]. Крім того, він регулювався державою, і в цій частині, на думку Л.С. Таля, він складав предмет юридичної дисципліни, іменованої то робітникам, то фабричним законодавством, то промисловим або промисловим, то соціальним правом. Під цією назвою, викладалися публічно-правові положення закону, що стосуються умов праці та охорони праці фабричних або промислових працівників, взагалі [15], та охорони праці молоді, зокрема.

І.А. Гардєєв наголошує, що після 1861 р. в Російській імперії (до складу якої входила територія сучасної України), що стала на шлях капіталістичного розвитку, сформувалося фабричне законодавство, близьке або аналогічне тому, яке існувало в той час в інших європейських країнах, що переживали епоху капіталізму. Це законодавство проіснувало всього лише кілька десятиліть і в жовтні 1917 р. було докорінно перетворено [16, с.3].

Звичайно, КЗпП від 1971 року був досить прогресивним для свого часу. Проте у сучасних умовах він вже не здатний повною мірою забезпечити потреби українського суспільства у сфері охорони праці молоді. Тому актуальним завданням сьогодення є доробка та прийняття нового Трудового кодексу України, який виправить недоліки та прогалини чинного законодавства у цій сфері.

Література:

1. Коваленко О.О. Правове регулювання робочого часу неповнолітніх: сучасний стан та перспективи розвитку / О.О. Коваленко // Право і безпека. – 2007. – №2. – С.124-126
2. Детский труд: эксплуатация или трудовое воспитание? // Аргументы и факты в Украине. – 2007. – № 39. – С.31-32.
3. Шамшина И.И. Правовые проблемы регулирования отношений в сфере охраны труда в современных условиях: дис. ...канд.юрид.наук:

12.00.05 – трудове право, право соціального забезпечення / І.І. Шамшина. – Луганск, 2002. – 188 с.

4. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: Вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: «Юрид.лит.», 1978. – 306с.

5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права в 2-х томах, т.12-е изд., перераб. и доп / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. - М.: Статут, 2009. — 879с.

6. Курс Российского трудового права: в 3-х томах. Т.1: Общая часть / Под ред. проф. Е.Б.Хохлова. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. – 573с.

7. Поссе В.А. История рабочего законодательства в России / В.А. Поссе // Библиотека рабочего: Общественно-политический журнал. – 1906. – № 2. –С.47.

8. Валетов Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции / Т.Я.Валетов // Экономическая история. Обозрение. – М.: Изд-во МГУ, 2007. – Вып.13. – С.34-44.

9. Кобеляцкий А.И. Справочная книга для чинов фабричной инспекции, для фабрикантов и заводчиков. Полный сборник узаконений о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры; о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих; о фабричной инспекции; о надзоре за заведениями фабрично-заводской промышленности / А.И. Кобеляцкий. – Спб., 1897. – 311с.

10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. В.И. Шкатуллы, 4-е изд., изм. и доп. - М.: Норма, 2006.

11. Воронцов В.П. Очерки теоретической экономии / В.П. Воронцов. – Спб., тип. Скороходова, 1895. – 321с.

12. Устав о промышленном труде с правилами и разъяснениями / Сост. В.В. Громан. – СПб., 1915.

13. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст. 375. (редакція станом на 09.12.2012р.)

14. Соболев С.А. Трудовое право России и социальное развитие / С.А. Соболев // Государство и право. – 1997. – № 4. – С.108-116.

15. Таль Л.С. Очерки промышленного права / Л.С. Таль. – М., 1916. – 218с.

16. Гардеев И.А. История становления и развития советского трудового права: 1917-1941 гг.: Дисс... канд.юрид.наук: 07.00.02 / И.А. Гардеев. – Курск, 2002. – 232с.

Шапка О.В. Становление института охраны труда молодёжи на рубеже XIX – XX веков. – Статья.

Статья посвящена исследованию становления института охраны труда молодежи в исторической ретроспективе. Пристальное внимание уделено предпосылкам особой заботы европейских государств к состоянию здоровья работающей молодежи в середине XIX века. Проведён тщательный анализ правового обеспечения охраны труда молодежи на территории современной Украины на рубеже XIX – XX веков. Сделан вывод об объективности развития концепции дифференцированного подхода к охране труда молодежи в цивилизованном обществе .

Ключевые слова: молодежь, охрана труда, охрана труда молодежи, охрана труда детей, правовые средства, дифференцированный подход.

Shapka O.V. Establishment of the institute of youth's labour protection at the turn of the XIX - XX centuries. - Article .

The article is devoted to the formation of the institute of youth's labour protection in historical retrospect. Attention to special care premises of European states to the health of working youth in the middle of the XIX century is devoted. Thorough analysis of the legal safeguard the occupational health of youth in the territory of modern Ukraine at the turn of the XIX - XX centuries is held. Conclusion about the objective development of the concept of differentiated approach to ensure youth's labour protection in a civilized society is justified.

Keywords: youth , health and safety, labour protection of youth, health and safety of children, legal means, a differentiated approach.

УДК 349.6

Шевченко Л.А

асистент,

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

РОЛЬ ЕКОЛОГІЧНИХ СТАНДАРТІВ ТА НОРМАТИВІВ В СИСТЕМІ ЗАХОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

У статті проведений аналіз системи заходів забезпечення екологічної безпеки, а також розкрита роль екологічної стандартизації та нормативів у вирішенні цього питання.

Ключові слова екологічна безпека, екологічні стандарти, екологічні нормативи, ліміти, охорона навколошнього природного середовища, гранично допустимі нормативи.

Постановка проблеми. Забезпечення екологічної безпеки країни є складовою частиною великої загальної проблеми державної внутрішньої та зовнішньої політики країни, її сталого економічного та соціального розвитку. Проблема забезпечення екологічної безпеки має широкий спектр доктринальних підходів, власне і правових.

XXI століття – це новий стан розвитку цивілізації, який, нажаль, характеризується не тільки прогресивним розвитком науки, техніки, технологій, але і такими процесами як деградація загальної екологічної системи. Їй притаманні і технологічний тиск на екосистеми, що часто призводить до необоротних змін у навколошньому природному середовищі, дисбалансу розвитку продуктивних сил, загострення екологічних взаємовідношень тощо.

Тому проблеми, пов'язані з охороною довкілля, вимагають прийняття спільних стратегічних заходів щодо їх вирішення. Українську державу ці проблеми не обійшли стороною. Ризик виникнення кризових екологічних ситуацій в Україні в кілька разів вищий, ніж у сусідніх європейських країнах. Це зумовлено географічним розташуванням, надмірною концентрацією екологічно небезпечних підприємств, високою чисельністю населення поблизу них і катастрофічним станом основних виробничих фондів.

Приблизно 30% території країни займають зони екологічного лиха і надзвичайних екологічних ситуацій. Тільки 15 – 20 % мешканців міст і селищ дихають повітрям, яке відповідає встановленим нормативам якості. Близько 50% споживаної населенням питної води не відповідає гігієнічним вимогам. Тільки збитки економічного характеру, без урахування погіршення здоров'я людей, за підрахунками фахівців, щорічно складають суму, яка дорівнює половині національного доходу країни. Послідовно погіршується здоров'я людей. Середній вік мешканців країни за останні роки склав 68 років. Кожна десята дитина народжується розумово або фізично неповноцінною внаслідок порушень на генному рівні. У більшості промислових районів країни одна третина мешканців має різні форми імунологічної недостатності. За стандартами ВООЗ народ знаходиться на грани виродження [1, 4, 10].

Основна частина потенційно небезпечних об'єктів становить пожежну (6460) або вибухопожежну небезпеку (5771); серед інших – радіаційно

небезпечних – 355, хімічно небезпечних – 1177, біологічно небезпечних – 291 [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед юридичних досліджень проблем екологічної безпеки особливе місце займають роботи таких фахівців як В.І. Андрейцев, Г.В. Анісімова, Г.І. Балюк, А.П. Гетьман, А.Б. Качинський, Н.Р. Малишева, В.Л. Мунтян, В.К. Попов, Ю.С. Шемшученко та ін. Вперше правові проблеми стандартизації в галузі охорони навколошнього середовища стали предметом юридичних досліджень в працях Ю.С. Шемшученка, О.С. Колбасова, Б.В. Єрофеєва та інших, де були лише обґрунтовані правова природа стандартів та механізм їх реалізації.

Формулювання цілей. Метою запропонованої статті є з'ясування значення та ролі екологічної безпеки в системі національної безпеки України, визначення її ознак, системи, складових частин, розкриття значення екологічних стандартів та нормативів у забезпеченні екологічної безпеки.

Виклад основного матеріалу. Бажання України інтегруватися як рівноправній державі в європейське і світове співтовариство потребує визнання та дотримання екологічних параметрів продукції, послуг, процесів і виробництва, зокрема шляхом широкого застосування безвідходних технологій, переробки відходів тощо. Сьогодні забезпечення та підтримка екологічної рівноваги в Україні є однією із найважливіших задач в реалізації національних інтересів екологічної безпеки в усіх сферах діяльності держави.

Закон України «Про охорону навколошнього природного середовища» (ст. 50) визначає екологічну безпеку як стан навколошнього природного середовища, при якому забезпечується попередження погіршення екологічної обстановки та виникнення небезпеки для здоров'я людей, що гарантується здійсненням широкого комплексу взаємопов'язаних екологічних, політичних, економічних, технічних, організаційних, державно-правових та інших заходів [3].

Юридичне поняття «екологічна безпека» з'явилося в Україні з прийняттям Декларації про державний суверенітет від 16 липня 1990 р.

Законодавчі засади забезпечення екологічної безпеки викладені у Конституції України. Так, забезпечення екологічної безпеки і підтримання екологічної рівноваги на території України, подолання наслідків Чорнобильської катастрофи, збереження генофонду Українського народу є обов'язком держави (ст.16 Конституції України).

Зазначені положення Основного Закону становлять конституційну основу екологічної безпеки та охорони навколошнього природного середовища. На їх підставі були розроблені: Основні напрямки державної

політики України в галузі охорони довкілля, використання природних ресурсів і забезпечення екологічної безпеки; Концепція (Основи державної політики) національної безпеки України; Закон України «Про основи національної безпеки України» від 19 червня 2003 р.

Важливо відзначити, що безпечним вважається навколошнє середовище, коли його стан відповідає встановленим у законодавстві критеріям, стандартам, лімітам і нормативам, які стосуються його чистоти (незабрудненості), ресурсомісткості (невиснаженості), екологічної стійкості, санітарних вимог, видового різноманіття, здатності задовольняти інтереси громадян.

Сьогодні нормативно-правовим порядком визначено основні види ризикової діяльності та відповідних об'єктів, що становлять підвищену екологічну небезпеку, біохімічне, біотехнічне і фармацевтичне виробництво, знешкодження, утилізація та різні види поводження з побутовими відходами, розвиток атомної промисловості та енергетики, виробництво хімічної, нафтохімічної і переробної промисловості тощо. Також передбачена можливість відносити до екологічно ризикованих видів діяльності й інші виробництва та процеси, об'єкти яких можуть спровалити негативний вплив на стан довкілля [5]. У законодавстві робиться спеціальний акцент на тому, щоб підприємства, установи, організації, діяльність яких пов'язана зі шкідливим впливом на навколошнє природне середовище, незалежно від часу введення їх у дію, повинні бути обладнані спорудами, устаткуванням і пристроями для очищення викидів і скидів або їх знешкодження, зменшення впливу шкідливих факторів, а також приладами контролю за кількістю і складом забруднюючих речовин та за характеристиками шкідливих факторів.

Важливою законодавчою вимогою є включення до проектів господарської та іншої діяльності матеріалів оцінки її впливу на довкілля та здоров'я людей. Оцінка повинна здійснюватись з урахуванням вимог законодавства про охорону навколошнього природного середовища, екологічної ємності даної території, стану довкілля в місці, де планується розміщення об'єктів, екологічних прогнозів, перспектив соціально-економічного розвитку регіону, потужності та видів сукупного впливу шкідливих факторів та об'єктів на навколошнє природне середовище [6].

Екологічна безпека в Україні забезпечується здійсненням широкого спектру взаємопов'язаних економічних, політичних, державно-правових, організаційних, технічних заходів. За змістом державно-правові заходи не однорідні. Їх поділяють на: організаційно-превентивні, регулятивно-стимулюючі, розпорядчо-виконавчі, охоронно-відновлювальні та

забезпечувальні. Можна сказати, що ці заходи утворюють своєрідний правовий механізм, який регулює діяльність в державі, спрямовану на зниження рівня екологічної небезпеки, попередження погіршення екологічної обстановки та запобігає виникненню надзвичайних ситуацій для населення і природних систем, локалізацію проявів небезпечних видів діяльності.

Пропонуємо зупинитися на регулятивних заходах, які являють собою систему юридичних норм і правил, спрямованих на регулювання відносин, забезпечення дотримання пріоритетів, нормативів, стандартів, лімітів та інших вимог у галузі екологічної безпеки. Згідно з приписами чинного законодавства розробляються екологічні стандарти (ст. 32 Закону України «Про охорону навколошнього природного середовища»); екологічні нормативи, екологічні ліміти, правила проектування та експлуатації небезпечних об'єктів, поводження з екологічно небезпечними речовинами та джерелами тощо.

У системі заходів забезпечення екологічної безпеки серцевину становлять екологічні стандарти, екологічні нормативи, зокрема нормативи екологічної безпеки – ГДК, ГДР, ГДВ, які є єдиними для всієї території України і мають відповідати вимогам охорони довкілля і здоров'я людей від негативного впливу. Згідно зі ст. 33 Закону України «Про охорону навколошнього природного середовища» екологічні нормативи визначають гранично допустимі викиди та скиди у навколошнє природне середовище забруднюючих хімічних речовин, рівні допустимого шкідливого впливу на нього фізичних та біологічних факторів. Екологічні нормативи встановлюються з урахуванням вимог санітарно-гігієнічних та санітарно-протиепідемічних правил і норм, гігієнічних нормативів. Так, нормативи гранично допустимих концентрацій забруднюючих речовин (ГДК) і рівні шкідливих фізичних впливів (ГДВ) є єдиними для всієї території України. В зв'язку зі складною екологічною ситуацією в Україні для курортних, лікувально-оздоровчих, рекреаційних та інших окремих районів необхідно встановлювати більш жорсткі нормативи гранично допустимих концентрацій забруднюючих речовин та інших шкідливих впливів на довкілля. Сьогодні практично виявiti порушення нормативів екологічної безпеки на рівні гранично допустимої концентрації забруднюючих речовин та гранично допустимого рівня акустичного, електромагнітного, радіаційного впливу дуже проблематично через відсутність сучасних технічних пристройів, автоматизованих систем контролю за джерелом екологічної небезпеки та сумішний характер концентрації забруднюючих речовин у навколошньому природному середовищі.

Аналізуючи статтю 33 Закону України «Про охорону навколошнього природного середовища», систему нормативів екологічної безпеки можна поділити на дві групи. До першої належать нормативи, які за своєю сутністю є критерієм якості навколошнього природного середовища, тобто фактично вони встановлюють параметри безпечного довкілля [7]. До цього виду належать такі екологічні нормативи: гранично допустимі концентрації забруднюючих речовин у навколошньому природному середовищі, гранично допустимі рівні акустичного, електромагнітного радіаційного та іншого шкідливого фізичного впливу на довкілля, гранично допустимий зміст шкідливих речовин у продуктах харчування. До другої групи належать нормативи, що встановлюють граничні норми негативного впливу з боку окремих джерел забруднення на навколошнє природне середовище. Цей взаємозв'язок двох груп екологічних нормативів фактично визначає екологічну політику в кожному конкретному регіоні, а також має можливість впливати на соціально-економічну ситуацію як в країні в цілому, так і в регіоні зокрема.

Важливо відзначити, що гранично допустимі нормативи – це компроміс між економікою та екологією, хоча і змушений, але він дозволяє і розвивати господарство, і дбати про охорону довкілля.

Незадовільний стан у нормуванні якості навколошнього природного середовища пояснюється незадовільним станом первісної галузевої розрахунково-нормативної бази міністерств та відомств. Доцільним є нормування шляхом відповідного квотування та ліцензування виробництв з орієнтацією на найбільш перспективні технології, які мінімально впливають на якість довкілля, використання гранично допустимих перевантажень на окремі об'єкти навколошнього середовища. Надалі доцільно впроваджувати такі фундаментальні оцінки впливу господарської діяльності на довкілля, як оцінка екологічної ємності відповідних об'єктів та територій, оцінка замкненості біогеномічних коловоротів в межах території та окремих виробництв, оцінка стійкості конкретних екосистем, на які здійснюються атропогенний вплив, оцінка кінцевих результатів трансформації екосистем при різноманітних варіантах впливу [8].

Це право забезпечується проведенням комплексу заходів, пов'язаних з відверненням впливу на людину несприятливих факторів, виконання організаціями, підприємствами, громадянами вимог законодавства України.

У забезпеченні екологічної безпеки й організації раціонального природокористування важлива роль належить екологічним стандартам. Вони

теж є одним із критеріїв якості і безпеки навколошнього природного середовища, засобами еколого-правового регулювання.

Сьогодні правові засади екологічної стандартизації відображені в Законі України «Про охорону навколошнього природного середовища». Хоча в законі не надається визначення самого поняття стандартизації, але вказується на її мету: встановлення комплексу обов'язкових норм, правил, вимог щодо охорони навколошнього природного середовища, використання природних ресурсів та забезпечення екологічної безпеки (ст. 31). Загальне поняття стандартизації надає Закон України «Про стандартизацію». Так згідно зі ст. 1 закону цей термін вживається у такому значенні: стандартизація – це діяльність, що полягає у встановленні положень для загального і багаторазового застосування щодо наявних чи можливих завдань з метою досягнення оптимального ступеня впорядкування у певній сфері, результатом якої є підвищення ступеня відповідності продукції, процесів, та послуг їх функціональному призначенню, усуненню бар'єрів у торгівлі і сприянню науково-технічному співробітництву [9]. Закон виділяє три види стандартизації: міжнародна, регіональна, національна. Отже, екологічна стандартизація є складовою частиною стандартизації в цілому.

Закон України «Про стандартизацію» дає чітке визначення самого поняття стандарту. Це документ, що встановлює для загального і багаторазового застосування правила, загальні принципи або характеристики, які стосуються діяльності чи її результатів, з метою досягнення оптимального ступеня впорядкованості у певній галузі, розроблений у встановленому порядку на основі консенсусу. У Законі України «Про охорону навколошнього природного середовища» розкрита юридична природа державних екологічних стандартів. Під ними розуміють обов'язкові до виконання державні стандарти, які визначають поняття, терміни, режим використання й охорони природних ресурсів, методи контролю за станом довкілля, вимоги щодо запобігання шкідливого впливу забруднення навколошнього середовища на здоров'я людей, інші питання, пов'язані з охороною довкілля і використання природних ресурсів (ст. 32).

Вимоги, які встановлюються в стандартах, в тому числі й екологічних, мають відповідати сучасним досягненням науки та техніки, а також міжнародним та регіональним стандартам. Екологічні вимоги містяться як у спеціальних екологічних стандартах, так і стандартах для промисловості, транспорту, сільського господарства тощо. Вимоги охорони навколошнього природного середовища і раціонального природокористування є складовими критеріїв якості продукції, новітніх технологій, в тому числі

енергозберігаючих, безвідходних, нанотехнологій, виконання робіт, послуг, різноманітних виробничих процесів, тощо.

Висновки. Підводячи підсумок, можна зробити висновок, що екологічна стандартизація – це врегульована в законодавчому порядку діяльність уповноважених на те органів по встановленню розрахованих на багаторазове використання правил та вимог у сфері охорони навколошнього природного середовища, забезпечення екологічної безпеки і раціонального використання природних ресурсів.

Порядок застосування стандартів визначений ст. 12 Закону України «Про стандартизацію». В ній, зокрема, говориться, що стандарти застосовуються на добровільних засадах, якщо інше не встановлено законодавством; безпосередньо чи шляхом посилання на них в інших документах. Тут дається майже вичерпний перелік суб'єктів, для яких застосування стандартів чи їх окремих положень є обов'язковим. Це положення стосується: а) всіх суб'єктів господарювання, якщо це передбачено в технічних регламентах чи інших нормативно-правових актах; б) для учасників угоди (контракту) щодо розроблення, виготовлення чи постачання продукції, якщо в ній (ньому) є посилання на певні стандарти; в) для виробника чи постачальника продукції, якщо він склав декларацію про відповідність продукції певним стандартам; г) для виробника чи постачальника, якщо його продукція сертифікована щодо дотримання вимог стандартів.

Проведений аналіз проблеми екологічної безпеки дозволяє говорити про те, що забезпечення цього питання охоплено правовим регулюванням, а саме на рівні основних пріоритетів – забезпечення права громадян на безпечне для життя і здоров'я довкілля та гарантування його якісного стану за основними нормативами екологічної безпеки (ГДК, ГДР, ГДВ) та екологічними стандартами. Виконання вимог екологічних стандартів та основних екологічних нормативів зведе до мінімуму шкідливий вплив викидів забруднюючих речовин на навколошнє природне середовище, підвищить рівень життя кожної людини і суспільства загалом, значно знизиться ризик природних та техногенних загроз.

Література:

1. Охорона довкілля та екологічна безпека / Збірка доповідей науково-практичної конференції. Т. 2 – Донецьк, 2001. – С. 194-196.

2. Степаненко В.Л. Державний реєстр потенційно небезпечних об'єктів України. Стан, проблеми і перспективи / В.Л. Степаненко // Безпека життєдіяльності. – 2005. – № 5. – С. 20 – 22.
3. Закон України «Про охорону навколошнього природного середовища» від 25 червня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 41. – Ст. 546.
4. Арський Ю.М. Екологічні проблеми : що відбувається, хто винуватий і що робити? / Під ред. В.І. Данилова-Даниляна. – К., 1997. – 465с.
5. Андрейцев В.І. Право екологічної безпеки / В.І. Андрейцев. – К., 2002. – 331 с.
6. Комарницький В.М., Шевченко В.І., Єлькін С.В. Екологічне право / В.М. Комарницький, В.І. Шевченко, С.В. Єлькін. – К., 2006. – 223 с.
7. Екологічне право України / Під ред. Ю.С. Шемшученка. – К., 2005. – 847 с.
8. Ерофеев Б. В. Экологическое право России / Б.В. Ерофеев. – М., 2000. – 447 с.
9. Закон України «Про стандартизацію» від 17 травня 2001р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 31. – Ст. 145.
10. Акулов-Муратов В.В. Аналіз та оцінка екологічних правопорушень (в сфері державного управління використання рослинних ресурсів) : їх причин, наслідків, профілактики / В.В. Акулов-Муратов // Вісник Дон.ДУУ. – 2004. – № 4. – С.175 – 181.

Шевченко Л.А. Роль экологических стандартов и нормативов в системе мер обеспечения экологической безопасности

В статье проведен анализ системы методов обеспечения экологической безопасности, а так же раскрыта роль экологической стандартизации и нормативов в решении этого вопроса.

Ключевые слова: экологическая безопасность, экологические стандарты, экологические нормы, лимиты, охрана окружающей природной среды.

Shevchenko L.A. The role of ecological standards and norms in the system of ecological security measures

In the article we have analyzed the systems and methods to ensure ecological safety and also revealed the role of ecological standardization and standards in this question.

Keywords: ecological safety, ecological standards standardization, ecological norms, limits, guarding nature surround.

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВА:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ №29

(українською, російською та англійською мовами)

Відповідальний секретар: Г.А. Капліна
Оригінал-макет підготовлений: В. І. Гніденко

Підписано до друку .
Формат 60x84/16. Папір офсет. Гарнітура Times New Roman.
Друк RISO. Умов. друк. арк. .
Тираж 300 прим. Замов. №№ . Ціна договірна.

Видавець: СПД Резніков В.С. 91055, м. Луганськ,
вул. Октябрська, 15-а. Тел.: (0642) 52-50-67.
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи ДК № 1692 від 17.02.2004.

Надруковано ФОП Котова О.В. 91022, м. Луганськ,
вул. Сент-Ет'єнівська, 40. Тел.: (0642) 33-88-63.